



Máster Universitario en Sociología de las Políticas Públicas y Sociales

Políticas de Retorno en España (2008-2019): Contexto y estudio del Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés

Abolaji Oluwaseun, Ayodele.

Trabajo Fin de Máster

2019/2020

Tutor del TFM: Alessandro Gentile

Fecha de entrega: 20/10/2020

Resumen del Trabajo:

El siguiente trabajo presenta un análisis de la política de retorno aragonesa, en específico del Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés. Comienza por proporcionar un marco teórico de la migración de retorno y el diseño de las políticas de retorno. Tras la contextualización teórica, presentamos un plan de investigación en el que se expone el marco contextual de las políticas de retorno a nivel nacional y autonómico, procediendo al objetivo fundamental del trabajo; el análisis del plan autonómico. En el análisis describimos los actores, objetivos, metas y el diseño del plan mediante el marco teórico previamente expuesto sobre el diseño de las políticas de retorno. El trabajo concluye con el impacto y datos disponibles del plan, marcando posibles líneas de trabajo futuro.

Abstract of the Thesis:

The following paper presents an analysis of the Aragonese return policy, specifically of the Aragonese Young Talent Return Plan. It begins by providing a theoretical framework for return migration and the design of return policies. Following theoretical contextualization, we present a research plan setting out the contextual framework of return policies at the national and regional level, proceeding to carry out the fundamental objective of the work; an analysis of the regional plan. In the analysis we describe the actors, objectives, goals and design of the plan through the theoretical framework previously set out in the design of return policies. The work concludes with the impact and available data of the plan, marking possible future lines of work.

Índice

Introducción.....	4
Marco Teórico	5
<i>Migración de Retorno</i>	<i>5</i>
<i>El Diseño de Políticas de Retorno</i>	<i>12</i>
Plan de Investigación	16
<i>Objetivos</i>	<i>16</i>
<i>Metodología</i>	<i>18</i>
Marco Contextual.....	19
<i>El contexto de la emigración española durante la crisis y postcrisis en España</i>	<i>19</i>
<i>Evolución y contexto de la emigración joven en Aragón</i>	<i>30</i>
<i>Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés</i>	<i>36</i>
Conclusiones	47
Referencias Bibliográficas	49

Introducción

A raíz de la crisis del 2008, la movilidad libre del trabajo en la Unión Europea experimentó un auge en los intercambios del trabajo cualificado y la transferencia de conocimiento. La comprensión de los beneficios potenciales de la inversión y el capital humano provenientes de los migrantes de retorno ha motivado al diseño de políticas de retorno orientadas a la atracción del talento, centradas en motivar al retorno y la instalación de medidas para facilitar la reintegración durante el retorno (Seges & Hahn-Schaur, 2019). Sobre el concepto migración de retorno, no existe una definición universalmente fijada, ni un consenso sobre los factores a tener en cuenta a la hora de diseñar políticas relativas a este. Por esta razón, es que, en muchos casos, las políticas de retorno se integran en otras políticas, entre estas las de desarrollo e innovación. De hecho, en la unión europea, España es el único país que posee políticas de retorno exclusivas impulsadas tanto desde el nivel nacional como el regional (Seges & Hahn-Schaur, 2019). Esto se debe a varios factores, entre ellos, que la política de retorno español responde a diversas competencias y problemáticas, en especial motivados por el balance demográfico y cuestiones económicas o de desarrollo (Alonso, Pajares & Recolons, 2015).

La convergencia de distintitos objetivos en las políticas de retorno impulsadas en el contexto español habilita esta como un contexto de interés en la comprensión de las motivaciones y campo de análisis del diseño de dicha política.

El objetivo principal del siguiente trabajo es analizarlas políticas de retorno voluntarias, empezando el análisis del contexto que demanda la necesidad, hasta el diseño, a partir del estudio del caso aragonés. En primer lugar, nos proponemos exponer el marco teórico de las políticas de retorno, siguiendo con nuestro plan de investigación que exige una contextualización de la implementación de estas políticas a raíz los flujos migratorios producidos de España hacia el exterior durante el período de la crisis económica del 2008 y los años post crisis (2014-2018). Seguidamente, y a partir de la información obtenida, realizar un estudio de caso Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés; analizando aspectos desde la justificación hasta el diseño de la política. Tras el análisis de la política, de modo descriptivo consultaremos los resultados del plan, atendiendo a los números de los retornados en relación a los solicitantes, y su permanencia en la CC.AA.

El estudio se ubica en el campo de análisis de las políticas públicas y sociales, ya que se presenta un análisis del contexto, justificación, actores involucrados y objetivos de una política social como la migratoria de retorno. Se pretende reflejar el proceso de diseño de

las políticas de retorno mediante el análisis del caso autonómico, con una estructura coherente para abordar el problema, partiendo de reunir evidencia; por lo que comenzaremos por la revisión de la literatura, en el que se establecen la selección de criterios para el diseño de las políticas de retorno voluntarios, siguiendo con el análisis de los datos sobre el plan específico analizado.

Marco Teórico

Migración de Retorno

La migración es un fenómeno constante en la historia contemporánea por lo que existe un amplio contenido de investigación, pero en el caso de las migraciones de retorno, no será hasta finales del siglo XX, que cobra interés en el mundo académico la relación de esta con el talento para la innovación y el desarrollo (Cassarino, 2004; Tovar & Victoria, 2013). Previo a esto, la migración de retorno era una realidad, pero el interés académico suscita por una serie de cambios sociales producidos en esa década, como el fin de muchos programas europeos de migración temporal por motivos laborales y una voluntad por parte de los países de acogida en la repatriación de migrantes. Esto será el detonante para la teorización e investigación en las políticas de retorno, con estudios desde el campo de la historia, la economía e incluso de la psicología (Battistella, 2018). La producción académica durante esa década contribuiría intensamente al desarrollo de la literatura sobre migración de retorno y su impacto en el país de origen, enlazando temas como el codesarrollo, la repatriación voluntaria de nacionales de terceros países, el surgimiento y la implementación de acuerdos bilaterales de readmisión entre países emisores y receptores de emigrantes, y el vínculo entre la migración internacional y desarrollo económico (Cassarino, 2004).

Sobre la definición del concepto de retorno, la diversidad de las características del proceso y de los distintos perfiles de retornantes ha supuesto un reto para el ámbito académico y político a la hora de consensuar una definición. Paralelamente, la conceptualización y comprensión del retorno y los sujetos que la integran son claves a la hora de diseñar políticas y tomar decisiones sobre el proceso desde las agencias e instituciones intergubernamentales. Para comprender las diversas perspectivas desde las que se estudia el retorno, es clave conocer los marcos analíticos establecidos sobre la materia. A continuación, exponemos las 3 teorías principales en este campo.

La primera teoría analiza la migración en base a la teórica económica neoclásica, que

parte del entendimiento de la migración como un proceso motivado por diferencias de renta entre el país de acogida y de ida, en el que el sujeto espera cumplir sus expectativas de obtener una mayor renta en el nuevo país mediante una migración permanente. De acuerdo con este marco analítico, la migración de retorno se concibe y se estudia como el resultado de un proceso migratorio fracasado, en el que la experiencia no cumplió con las expectativas, es decir, un retorno motivado por una decepción en la retribución esperada por el capital humano (Todaro, 1969).

La segunda teoría denominada la nueva economía sobre migración laboral (NEML), entiende la migración de retorno como parte del proceso migratorio, sosteniendo que se trata de una estrategia prevista y planeada. En este modelo la migración exitosa es aquel en que el individuo obtenga los recursos previstos ya sean económicos, educativos y sociales para la vuelta satisfactoria al país de origen (Stark & Taylor, 1991). Se trata de un modelo de correlación positiva entre el nivel de capital adquirido y la probabilidad de retorno.

Cassarino (2004), comenta el aporte que hacen ambas teorías sobre las razones posibles que dan lugar a migraciones. Por ejemplo, en el caso de la NEML, evalúa su aportación como válida, basándose en el hecho evidente y probado de que los movimientos migratorios en la mayoría de casos, son estrategias planificadas y no producidos en base a impulsos sin previsión. No obstante, señala el alcance reducido de estas teorías por sólo incorporar la variable económica en la instrumentalidad de la migración, tanto como en la definición de los sujetos; insinuando que sólo se guían por motivos económicos. La ausencia de referencias al contexto social, económico y político sobre el lugar de retorno dificulta conocer el proceso de planificación de las estrategias para la condición del retorno. Por ello, es que el autor determina que la falta de la incorporación del contexto en estas teorías las descalifica como paradigma para la comprensión íntegra de la migración de retorno.

Frente a la deficiencia analítica de estas dos primeras teorías, varios autores como Klave & Supule; Cassarino; Motoa & Tinel, (2019, 2004, 2009), abogan por el enfoque estructural, que afirma en su análisis del retorno, que este no sólo depende de las características individuales, sino que intersecciona con los factores sociales e institucionales en el país de origen y de acogida, probando el contexto como una variable central en el retorno. Este enfoque teorizado por Cerase (1974), en su artículo sobre la ola migración de retorno que se dio de inmigrantes italianos en EEUU de vuelta a su país natal, identifica 4 tipos de retorno, detallados a continuación, en los que se ilustran la

conjunción entre la voluntad individual y el contexto.

- Retorno debido al fallo de integrarse. Se trata de un retorno motivado por la falta de éxito de integración en el país de acogida.
- Retorno “conservador”. Se trata del retorno de individuos cuyos objetivos planeados previos a la migración se han cumplido. En vista de esto, vuelven al país de origen con los recursos obtenidos para el uso individual, o familiar sin un énfasis en el desarrollo o innovar en el lugar de origen.
- Retorno de jubilados. Personas en edad de jubilación que vuelven a su país de origen con la intención de pasar la vejez allí.
- Retorno innovador. Protagonizado por individuos con la intención y afán de dotar de uso al capital social, humano y económico acumulado de la experiencia migratoria en un objetivo de alcanzar sus metas en el país de origen, por ejemplo, iniciar una actividad de emprendimiento. Cerase destaca como clave la autopercepción de estos sujetos como agentes de cambio en esta modalidad de retorno.

Cassarino (2004), afirma que la clasificación de Cerase ha resultado vital para los estudios posteriores sobre las migraciones de retorno, basándose en que ha marcado la tendencia de considerar importante la necesidad de correlacionar la intención de retorno con la motivación para el retorno, basada en la premisa del contexto como un condicionante principal para que este se produzca.

En resumen, la aproximación estructural sostiene la importancia de aspectos del contexto como las relaciones de poderes locales, tradiciones y valores etc. En caso de no ajustarse el contexto local a las expectativas del migrante, se puede volver a dar una reemigración. Variables como el cambio social o el avance laboral también son claves para la reintegración de los retornados. Sobre la inversión del capital acumulado en el país de origen, la teoría defiende trabajar en reducir las barreras estructurales para poner este capital al uso de, y por las sociedades de origen. Una crítica que hace el autor a esta teoría es la dicotomía que retrata entre la sociedad de origen y de acogida, sin considerar la posibilidad de un intercambio y transferencia continua del capital social entre ambos países.

En luz de esta crítica es que resulta pertinente comentar el enfoque transnacional, que sostiene que el retorno del emigrante no concluye el ciclo migratorio, es decir que puede darse una reemigración, o que se desarrolle un flujo continuo de ida y vuelta entre ambos

países (Klave & Supule, 2019). Que esto se produzca o no, dependerá de las redes sociales, políticas y económicas transnacionales que mantenga que individuo, y de si el contexto en el país de origen favorece la movilidad continua. En este modelo también se introduce el concepto de la identidad transnacional; desarrollada durante la experiencia migratoria, que condiciona la percepción de pertinencia y adaptación al sistema social del lugar de origen propio (Portes, 1999).

Tomando en consideración el aporte que realizan estas teorías para la comprensión del retorno, consideramos oportuno indagar en las razones por las que este se da, entrelazando aspectos individuales y estructurales. Battistella (2018), comenta que, aunque exista literatura sobre los motivos de las migraciones¹, en el campo del retorno, no se ha consolidado una tesis por el hecho de que parecen estar más en juego los factores personales, en especial, los asuntos familiares. Ejemplos de esto incluyen el tener que decidir el país donde criar a los hijos, demandas de que el migrante esté presente en la familia etc. Sobre los motivos estructurales como el contexto en el país de origen, pruebas empíricas muestran que muchas veces el retorno se produce aun cuando persisten las diferencias o desigualdades económicas y sociales entre los países, bajo la condición que el contexto local haya percibido una mejora. Estudios de Warren & Kerwin también han demostrado que los cambios estructurales, como puede ser una crisis económica, en el país de acogida no necesariamente provocan un retorno al país de origen, aunque pueda incentivar a una reemigración (citado en Battistella, 2018).

En definitiva, la pluralidad de motivos en lo personal y estructural prueba difícil predecir el momento y la razón de retornar. Tovar y Victoria (2013), añaden a los motivos, mencionando aquellos derivados de políticas restrictivas contra la voluntad del emigrante entre los que mencionan; la no renovación del visado, la deportación, la repatriación de refugiados etc., y sobre los motivos de tinte más personal, nombran factores sanitarios como las enfermedades, el envejecimiento etc. En último lugar, señalan la edad como un factor importante en la decisión del retorno, citando el estudio de Dustmann donde se observó que las personas que migran a mayor edad presentan una alta probabilidad de retorno, hecho atribuible a la dificultad añadida en la adaptación al país por motivos de edad.

¹ Considera como el trabajo más completo el de Massey et al., (1993), en el que se concluye que ninguna teoría por si sola explica los fenómenos que dan al retorno, y que los procesos operan de manera simultánea en distintos niveles.

Debido a la dificultad en teorizar las razones de retorno por su extensa pluralidad, procederemos a explicar los tipos de retorno que Battistella (2018), categoriza a partir de dos variables; el momento de retorno y la voluntariedad o no de este. Posicionándonos en ese marco, se pueden definir 4 tipos de retorno explicados a continuación.

- Retorno de logro, en que el individuo vuelve de manera voluntaria al final del proyecto migratorio habiendo logrado los objetivos propuestos al principio de este.
- Retorno de terminación, donde se vuelve de manera involuntaria ya que le gustaría quedarse durante un período más pero el proyecto o contrato pactado de la migración se ha completado.
- Retorno de contratiempo. El emigrante vuelve de manera voluntaria antes de lo previsto en el proyecto migratorio, debido a sufrir decepciones, contratiempos y retrasos respecto a los objetivos marcados al principio del proyecto migratorio. Ejemplos de esto podría ser un descontento en las condiciones de trabajo, motivos familiares, experiencias de abuso etc.
- Retorno de crisis, también conocido como retorno forzado. Es un retorno involuntario donde el emigrante se ve obligado a volver a su país de origen por motivos ambientales, de seguridad o decisiones políticas adoptadas por el país de acogida y/o de origen. Este incluye la repatriación de inmigrantes irregulares o una crisis ambiental grave que cambia por completo el contexto del estado receptor.

La categorización de los distintos tipos de retorno exige diseñar una variedad de políticas de intervenciones en función de la situación que se trate.

La teoría existente sobre la migración de retorno enfatiza en el carácter heterogéneo de esta, una característica frecuentemente olvidada en la planificación de políticas de retorno. Se hace evidente la necesidad de abordar la migración de retorno de manera distinta en función de su naturaleza. Por ello vemos oportuno hablar del proceso de reintegración, tema de máxima importancia en el diseño de las políticas de retorno, con una tradición de percibir a los migrantes bajo la modalidad *de innovadores* con una trayectoria migratoria *de logro*, considerándoles como potenciales agentes de desarrollo, hecho que condiciona la política de integración dirigidos a este colectivo; centrada en vincular el desarrollo y el retorno (Battistella, 2018).

Estudios de Battistella y Liao (2013), no obstante, sostienen que esta aproximación resulta generalista y puede dar lugar a políticas deficientes, dado que en muchos casos los migrantes realizan trabajos inferiores a su nivel de cualificación, además de que la economía y mercado de origen puede ser incapaz de aprovechar o absorber el capital acumulado de estos. También comentan que se puede dar una divergencia entre la percepción propia del migrante del contexto de origen y el que se encuentre una vez concluido el retorno, por lo que resulta importante incidir en políticas para la readaptación al contexto de origen.

Respecto a los determinantes que impulsan las políticas de retorno, Klave & Supule (2019), comentan que su necesidad surge en contextos donde la tasa de emigrantes crece de manera significativa y se produce un saldo migratorio negativo, distorsionando el flujo de los recursos humanos, importante para el desarrollo, lo que demanda una intervención del estado para su corrección. También se impulsan como medida a corregir problemas demográficas o relacionadas a una falta de fuerza de trabajo en determinados sectores. Para validar la primera preocupación, es importante explicar en qué consiste el “brain drain” y “brain gain”, y su relación con las migraciones.

Las inquietudes sobre consecuencias de esta salida masiva del país incluyen el “brain drain” o “fuga de cerebros” cuando se trata de una migración de personas altamente cualificados. Estudios en el campo del brain drian y el brain gain sostienen que la internacionalización de la educación y la crisis económica han dado lugar a un abandono de talentos en aquellos países con menos capacidad de absorción de estos, talento crucial para el desarrollo de los países según la teoría del capital humano (Docquier, 2006). De allí, la definición del concepto como una emigración de personal altamente cualificado de un país a otro (Nelson, 2015).

La necesidad el talento emigrado como herramienta de desarrollo justifica la necesidad de estrategias y políticas de repatriación de talento, un punto central en las políticas de retorno. El brain drain como factor negativo en el crecimiento y desarrollo económico se denota en el estudio de Groizard y Llul (2007), quienes sostienen que el abandono de los trabajadores cualificados reduce el capital humano del país propio, capital clave para el desarrollo económico en la nueva escena económica según la misma teoría. Navarro (2005), define el capital humano como el conocimiento, las capacidades y habilidades adquiridas mediante la educación, las relaciones y la experiencia. La teoría del capital

humano sostiene dicho capital como herramienta de optimización de la producción y del crecimiento llevando a mayor éxito económico (Garrido, 2007). En un marco del brain drain, el capital humano integrado por la formación superior y experiencia previamente adquirida en el país abandonado, da fruto a su productividad en el país de acogida, especialmente en el sector de la innovación e investigación, lugar en el que los ingresos derivados de esta productividad se fiscalizan y contribuyen al desarrollo de este, sin el nuevo país haber tenido costes en la formación previa que lo permite, este proceso y las relaciones encadenadas en él es lo que se conoce como el brain gain, la otra cara de la moneda de la migración cualificada en los países de acogida (Bildirici et al., 2005).

Sobre la relación del retorno con el balance demográfico, Serrano y García (2013), señalan que el envejecimiento y un saldo migratorio negativo que producen una regresión poblacional pueden distorsionar las dinámicas económicas y sociales dado que en una sociedad del bienestar como España, la estructura de funcionamiento se sostiene sobre la base de un amplio parte de población laboral que trabaja, produce y es capaz de generar productividad fiscal suficientes para financiar los servicios y prestaciones dotadas por las administraciones públicas. Prestaciones que se destinan especialmente a los grupos de edad más dependientes, como puede ser una población envejecida. Se trata de una reducción de la capacidad recaudatoria a causa de motivos sociodemográficas como un incremento continuo de la emigración, de allí que sean necesarias políticas de retorno para corregir en la medida posible la pirámide poblacional.

En el caso explicados anteriormente, el estado de origen concentra las acciones en motivar e incentivar al retorno, a través de políticas incidentes en distintas esferas, en las que muchas acciones se dirigen a facilitar el proceso de reintegración y evitando una salida de nuevo. Concluyendo con esta exposición teórica sobre la migración de retorno, procederemos a presentar las orientaciones y líneas de acción consensuadas sobre el diseño de políticas de retorno.

El Diseño de Políticas de Retorno

Consideramos importante señalar que la literatura expuesta a continuación se adecua al contexto de las políticas de retorno impulsadas en países europeos, en su gran mayoría según Seges & Hahn-Schaur, (2019) dirigidas hacia el retorno voluntario y orientadas al desarrollo.

Hasse y Honerath (2016), definen una política de retorno exitosa desde la perspectiva doméstica como una en la que la emigración no se vuelve a producir, y bajo la perspectiva de retorno para el desarrollo conocido también como el retorno sostenible, como uno en el que se produce un impacto positivo en el contexto económico y social local.

Con el objetivo de diseñar pautas para una política de retorno que converja ambos objetivos, proporcionan orientaciones e instrumentos para un desarrollo efectivo de políticas de retorno. En primer lugar, inciden en el carácter voluntario que ha de comportar el retorno, ya que forzar u obligar a volver, supone un obstáculo para el desarrollo personal y la reintegración posterior en el país de origen, lo que justifica la importancia de orientar las políticas hacia propuestas y medidas atractivas y coherentes que incentiven al retorno.

Hasse y Honerath (2016), presentan un esquema en el que la confluencia entre la situación individual (entendida como la predisposición) junto con los factores estructurales propician a que se produzca el retorno. Consiste en que los países de origen diseñen medidas que mejoren la calidad del proceso de retorno, acción que se desarrolla en gran parte previo al traslado. Por ello es que mencionan la importancia de cooperar las acciones entre el país origen y de destino especialmente en lo que se refiere a la orientación y asesoramiento previa para emigrantes potenciales que puedan tener interés en volver. Para que se dé la voluntad de retorno y exista participación en los programas disponibles, plantean un esquema de las condiciones y necesidades a cumplir sobre las que deben orientarse las políticas de retorno. Se trata de consolidar la preparación y la disponibilidad para el retorno, mediante una integración de los factores personales y estructurales, ilustrados a continuación (Hasse y Honerath, 2016, p.10).

Tabla 1. Factores y ámbitos de intervención para el retorno.

Factores personales	Factores estructurales y ámbitos de intervención en el país de origen
<ul style="list-style-type: none"> - Capital social y económico - Voluntad e interés personal - Redes personales y sociales 	<ul style="list-style-type: none"> - Mercado laboral y acceso a ella - Políticas de reintegración - Orientación, seguimiento y asesoramiento (estando en el país de destino y una vez producido el retorno) - Acceso a capital financiero - Redes para el emprendimiento

Fuente: Elaboración propia a partir de (Hasse y Honerath, 2016, p.10).

También insisten en la importancia del contexto del país de destino, que si favorable para el emigrante, reitera un éxito en el proceso de retorno. Esto dependerá de los aspectos estructurales importantes en este caso, como la accesibilidad burocrática y jurídica, el acceso a servicios y prestaciones, acceso al mercado laboral, políticas de integración, y apoyo a las redes y asociaciones de diásporas etc. El objetivo es tener una experiencia migratoria positiva que permita acceder a capital social y financiero, que posteriormente serán instrumento de desarrollo en el país de origen.

En cuanto a la intervención y preparación estructural en el país de origen, Batistella (2018), señala la importancia de política locales debidamente diseñadas a partir de los datos sobre su población migrante, las oportunidades y obstáculos de estos, señalando que es a nivel local donde la migración de retorno produce productividad por lo que esta ha de ser visible en los planes de desarrollo local.

Teniendo todo en cuenta lo anteriormente expuesto, se pueden dividir las políticas de retorno en 3 tipos, propuestas por Seges & Han-Schaur, (2019);

- ***Políticas enfocadas en atraer a potenciales retornantes con talento***

Consisten en medidas orientadas a estimular el retorno, ya sea a través de incentivos económicos, como medidas fiscales (ej.: exención en impuestos y subsidios en algunos bienes, subsidios para la compra en otros) y la flexibilización de procesos burocráticos. También incluye estrategias informativas, elemento clave dado que dependiendo de la información que se transmita se puede dibujar una idea del retorno como una oportunidad para el éxito o el fracaso, dando siempre una imagen realista del país. Entre las orientaciones para el diseño adecuado de campañas informativas, se incluye concretar el

impacto posible que pueda tener, y si es posible incluir a los diferentes tipos de retornantes. Otra esfera de las medidas de atracción puede ser las relacionadas con instrumentos educativos, como las becas, dirigidas a apoyar futuros especialistas en ámbitos concretos contribuyendo a llenar vacíos del mercado laboral local y promover la innovación.

- ***Políticas dirigidas a facilitar el retorno.***

Incluyen medidas a poner en marcha una vez tomada la decisión de volver. Forman parte de estas el diseño de medios o recursos de comunicación e información para resolver las inquietudes, preguntas y continuar el asesoramiento, sobre todo en lo que concierne el acceso a los servicios y beneficios al que se tenga derecho. También incluyen acciones de mediación entre los retornados y empleadores, como por ejemplo las ferias de trabajo y plataformas para conectar el emigrante de retorno y empleadores.

- ***Políticas para asegurar la reintegración y la retención***

Suponen una gama amplia de medidas ofrecidas a emigrantes una vez producido el retorno. Incluyen políticas de empleo, vivienda, educación, servicios sociales, y todo lo que contribuya a una reintegración exitosa. Se considera que un importante porcentaje de los emigrantes retornados pueden tener interés en el autoempleo y el emprendimiento aprovechando el capital y conocimiento adquirido en el extranjero, por lo que se precisan medidas como formación para el emprendimiento, facilidad crediticia, apoyo y asesoramiento en los procesos burocráticos.

Para tener políticas eficaces, se aconseja velar más por la calidad del retorno que no evaluar por la cantidad de personas que vuelven, sino analizar si los que vuelven tienen una trayectoria exitosa tras la vuelta. Para esto es importante reunir información y conocimiento sobre las necesidades del grupo foco, desagregando por características, como pueden ser por edad y género, realizado previamente al diseño de las políticas, permitiendo así expectativas realistas y adecuadas al contexto de origen. El uso de experiencias y el input de la población en diáspora, también pueden contribuir al diseño de políticas de retorno atractivas (Hasse & Honerath, 2016).

Battistella (2018) y Seges & Han-Schaur (2019), proponen una serie de recomendaciones a tener en cuenta en el diseño de políticas de retorno entre ellos;

- Promover las historias de éxito en el retorno
- Coordinación entre las políticas locales y nacionales

- Involucrar de manera activa a sector privado, mediante proyectos colaborativos en el ámbito laboral, adjudicación de becarios, prácticas etc.
- Diseñar instrumentos para registrar y contabilizar los emigrantes que vuelven
- Cooperar entre países para impulsar los factores individuales del retorno y asegurar acceso a la información previamente al retorno.

Se trata de políticas de ámbitos múltiples, orientadas a crear un entorno favorable para los retornantes.

En definitiva, el conjunto de la literatura existente defiende una postura de necesidad y urgencia de repatriación del talento nacional emigrado, tanto como apuesta para el desarrollo a través del capital acumulado de estos previo a la emigración y obtenido durante la estancia, y también como medida política a estabilizar el balance y la estructura demográfica.

Nuestro objetivo de investigación será, partiendo de lo que hemos expuesto hasta ahora, analizar el contexto que propicia a la necesidad de políticas de retorno en España, específicamente el caso aragonés, procediendo al estudio del Plan Aragonés de Retorno de Talento, y los resultados disponibles el plan desde su gestación hasta el primer trimestre del año 2020.

La elección del caso aragonés viene precedida por las condiciones del porqué se impulsa el plan. Previamente hemos visto que el retorno puede acaecer beneficios económicos y de desarrollo para una región mediante la innovación que producen los retornados en la economía local, pero además de eso supone también vitalidad e incremento de la actividad en la región, una de necesidad importante en una CC. AA que ha ido perdiendo peso demográfico en la mayoría de sus municipios. Los problemas provocados por la evolución demográfica negativa de Aragón motivan la estrategia en el que se propone alcanzar una serie de objetivos que por consecuencia incrementarían la población de los territorios a su límite ideal². Entre estos objetivos está el regreso de los jóvenes, la mejora del empleo, la atracción de población migrante etc., puntos que entran en cooperación con los objetivos del Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés. Bien sabemos que desde la administración local se considera la política migratoria como clave entre las

² Directriz Especial De Política Demográfica Y Contra La Despoblación - Tomo III. Resumen
https://www.aragon.es/documents/20127/674325/tomo_IV_indicadoresV3.pdf/f1f72325-d246-4113-eccc-135e2bdb42c3

políticas repobladoras, entre los que figura frenar el éxodo de la población joven e impulsar un plan de integración, según la Directriz Especial De Política Demográfica Y Contra La Despoblación redactado en el año 2017.

En este escenario en el que la política migratoria responde a otras políticas subyacentes derivadas del contexto especial de Aragón, uno caracterizado por una despoblación que según Palacios, Sáez y Pinilla (2017), presenta pirámide poblacional desequilibrada y sobreenvejecida que afecta la producción y desarrollo económico específicamente en los municipios pequeños de entre 5,000 y 20,000 habitantes. Este motivo justifica algunas iniciativas del gobierno subestatal en las políticas migratorias, que dará lugar al plan objeto de nuestro estudio, por lo que interesa analizar el programa empezando por conocer en detalle el contexto en que nace, los actores y niveles de gobierno implicados, los objetivos, el diseño y puntos centrales del plan, acompañando los dos últimos puntos con un análisis en base a la literatura expuesta en el marco teórico de lo relativo al diseño de las políticas de retorno, para verificar la coherencia y planteamiento correcto del plan, cerrando con resultados que se limitarán a exponer los datos de la cantidad de participantes y su permanencia en Aragón.

Plan de Investigación

En esta sección del trabajo definiremos con detalle los objetivos e interrogantes que pretende abordar la investigación, la metodología a emplear y los apartados en los que se organizará el estudio.

Objetivos

En primer lugar, empezaremos por la definición de los objetivos que pretende abarcar nuestro trabajo, integrando los dos primeros en el marco contextual. El primero consistirá en presentar el contexto que da lugar a la demanda de políticas de retorno en España desde la crisis del 2008, exponiendo datos que muestran una oleada de salidas y las consecuencias derivadas que son el punto de partida en esta materia. El segundo objetivo es mostrar los datos del contexto aragonés con la meta de ilustrar los balances migratorios y las características demográficas que justifican el impulso del Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés.

Seguido del fondo contextual imprescindible para el análisis, procederemos con nuestro objetivo principal que será indagar en el Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés,

con un análisis realizado en línea a las pautas establecidas en el marco teórico sobre el diseño de las políticas de retorno, respondiendo a las siguientes cuestiones.

Objetivos Principales	Objetivos específicos
Análisis de necesidad del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Contexto histórico del plan</i> - <i>Datos demográficos del grupo focal</i>
Actores involucrados	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Nivel de gobierno que implementa el plan</i> - <i>Instrumento político ¿legislativo, administrativo, normativo?</i> - <i>Actores públicos y privados</i>
Objetivos específicos del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Desde la perspectiva laboral y social</i>
Diseño del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Organismo encargado de la gestión del programa</i> - <i>Estrategias adoptadas; ¿Cómo aborda el problema el plan?</i> - <i>Medidas integradas</i> - <i>Ámbitos y sectores involucrados y las políticas englobadas; de empleo, vivienda</i> - <i>Duración del plan</i> - <i>Recursos y Presupuesto</i> - <i>Flexibilidad y estabilidad del Plan</i>
Impacto del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Alcance y efectos esperados</i> - <i>Participantes reales a fecha del primer trimestre del 2020 y permanencia en Aragón.</i>

Metodología

Las políticas públicas consisten en principios y acciones impulsadas desde el estado destinados a un sector de la sociedad y en un espacio geográfico delimitado. Es decir que contiene unas acciones, tiene unos destinatarios, y en la mayoría de casos supone la asignación de recursos para la realización de las metas y objetivos (Pino, 2017).

Dado que la naturaleza de nuestra investigación exige conocer los elementos existentes en la definición previa sobre lo referente al Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés, nos proponemos abordar la tarea desde una perspectiva cualitativa. Pues, nuestro objetivo será realizar un análisis de la información oficial disponible sobre la política en cuestión, sin interés en indagar en la esfera distributiva referente a los datos de carácter estadísticos sobre ella.

El estudio de caso requerirá de un análisis de contexto por lo que presentaremos el marco contextual en el que se impulsa, empezando por el nivel nacional seguido del contexto aragonés. El análisis del plan autonómico se abordará con información procedente de los textos legales y documentos oficiales en materia del Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés y promocionados desde las instituciones gubernamentales, seguido de un desgarrado específico del mismo conforme a las directrices teóricas del diseño de las políticas de retorno expuestos en el marco teórico.

La investigación presenta elementos de modalidad exploratoria, debido a la falta de investigación sobre el plan específico analizado hasta la fecha. Nuestro trabajo es explicativo y descriptivo en la medida que pretende proporcionar un marco de análisis para la comprensión del diseño del plan planteando una relación entre la teoría y la práctica que justifican las medidas integradas en el plan a la vez que las describe.

Se trata de una investigación con un diseño no experimental dado que se investiga una realidad y un plan ya existente sin manipulación de variables para el análisis, lo que justifica la consulta de fuentes secundarias bibliográficas, y bases de datos estadísticas para las variables distributivas en la totalidad del trabajo.

Las fuentes principales para el análisis y la consulta de datos serán el documento oficial del Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés, la página web oficial del retorno joven Aragón y la orden del Boletín Oficial de Aragón para el marco normativo del plan, las medidas que integra y los requisitos de acceso a las ayudas, junto a información disponible de la oficina de retorno sobre los datos de participantes, retornados y su permanencia.

Marco Contextual

El contexto de la emigración española durante la crisis y postcrisis en España

En la última década, una de las líneas de investigaciones con una abundancia de estudios ha sido la incidencia de la crisis del 2008 en las diversas esferas de la sociedad española. En el campo de la inmigración se ha documentado un cambio de los flujos migratorios en el contexto español, registrándose un saldo negativo por primera vez en muchos años. Los resultados de estos estudios muestran un descenso la inmigración hacía España y un incremento importante en las migraciones fuera de España a países europeos del norte, el continente americano, Australia y el continente asiático. El análisis sociodemográfico indica que después de los inmigrantes y españoles no nacidos en España, el grupo demográfico que presenta una tasa más alta de emigración son los españoles jóvenes y cualificados, en la mayoría de casos con un nivel educativo terciario (Redondo, 2016).

Para comprender este cambio en el panorama migratorio, es esencial conocer el alcance que tuvo la crisis del 2008 en la esfera económica y social, dando lugar a problemas de tales dimensiones que empujaban a la migración como ultimo resorte.

Bayona y Gil (2016), exponen un cambio en la dinámica de la economía española desde finales de los 90 hasta el tercer semestre del año 2007, en el que se llevaba produciendo un crecimiento continuado del empleo y la riqueza, gracias en gran parte al sector de servicios y la construcción. Con la gran recesión del 2008, se da un estallido de la burbuja inmobiliaria, triplicándose el número de los extranjeros en desempleo entre el 2007 y el 2010, y aumentándose también para los nacionales, pero en menor medida. Las consecuencias económicas acentuadas en la población inmigrante resultaron consecuentes en la vulnerabilización y exclusión de este colectivo, convirtiéndoles en los protagonistas de las migraciones fuera de España, llegando la tasa de salida de la población inmigrante a 56 por cada 1000 en el año 2012, detonante de un saldo migratorio negativo por primera vez en décadas (Izquierdo, Jimeno y Lacuesta, 2014).

Asimismo, dados los objetivos de nuestro trabajo nos interesa el análisis de la población autóctona emigrada, puesto que son el grupo foco de las políticas de retorno impulsados después de la crisis.

Ortega, Domingo y Sabater (2016), basándose en datos de la INE comentan que, aunque la población nacida en España sólo representaba un 13% de las salidas, su volumen siguió en auge pasando de las 34,000 bajas hasta 56,000 en el año 2012. También desagregan

por género y edad con la Estadística de Variaciones Residenciales, y las estadísticas de los principales países receptores como recursos importantes de consulta. En su clasificación nos interesa las características sociodemográficas de los emigrantes, un factor clave en el diseño de las políticas. Entre la población española, se realiza una distinción entre los nacidos fuera y posteriormente nacionalizados y los nacidos en el país, dando lugar a la observación de que la población española nacida en el extranjero emigra más que la nacida en España y, en cuanto a la edad media de los emigrantes, los nacionalizados presentan una edad media de casi 3 años más joven, 29,9 años frente a los 32 años de los nacidos en España. Sobre este dato existe una tesis que atribuye a la media inferior de los nacionalizados el factor de la emigración de arrastre de hijos menores frecuentes en este grupo (Ortega et al., 2016). Como dato añadido, Santos (2013), expone que el 75% de los emigrantes españoles no nacidos en España, migran en gran parte a países de Sudamérica, tratándose de españoles nacionalizados que retornan a su país de nacimiento ante la falta de oportunidades laborales y expectativas en España.

La atribución de estos flujos a la crisis en el caso de los nacidos en España no se realiza de manera casual, sino a través de un análisis de los destinos con las diferencias de renta de España. Se muestra pues que durante el año 2008-2012, entre la edad de la población activa, un 60% de los emigrantes nacidos en España, salen hacia un país europeo en su gran mayoría a Alemania, Reino Unido, Francia y Suiza, 26 % al continente americano y el restante principalmente a Asia, países que presentaban mejor perspectivas frente a la crisis en ese momento (Izquierdo et al., 2014).

El motor principal de esta tendencia migratoria era la crisis económica que incrementó el desempleo, la sobrecualificación y la precariedad laboral, llegando a alcanzar la tasa del desempleo general un 27,2% y en caso de los jóvenes un 57,2% (Izquierdo et al, 2014). Este factor de una precariedad focalizada en la población joven se refleja en la distribución sociodemográfica de los migrantes durante la crisis, de manera que la gran mayoría de las migraciones tienen un perfil de joven adulto en el caso de los nacidos en España, entre un rango de edad de 25 a 35 años, aunque también se considera que existe un mayor porcentaje de estos por los costes menores de migración en comparación a otros grupos demográficos (Ortega et al., 2016; Izquierdo et al., 2014). Los mismos autores presentan en sus estudios datos que muestran un nivel educativo terciario entre un alto porcentaje de estos; alrededor del 60%. La falta de oportunidades para los trabajos cualificado junto a los recortes en subvenciones dedicados a la I+D, se hace más evidente

entre el grupo de edad de los migrantes hasta los 29 años, entre quienes la gran mayoría son titulados universitarios y presentan mejor prospección de integración laboral gracias a sus estudios, eligiendo como destino favorito el Reino Unido (Navarrete, 2014; Valente, 2017). Este detalle es de especial importancia ya que demuestra que la población de mayor nivel educativo ha mostrado una mayor propensión a emigrar durante la Gran Recesión, dando lugar a investigaciones sobre el efecto fuga de cerebros que, convertirse en migraciones permanentes, podría presentar consecuencias sobre el crecimiento futuro del país (Redondo, 2016). La gravedad de la situación laboral juvenil cualificada explicado anteriormente se refleja en la tabla a continuación.

Tabla 2. Tasa de paro de licenciados universitarios. Diferencias respecto a la tasa de paro del conjunto de la población (2007-2012).

	Tasa Paro univ. 2007	Tasa paro univ. 2012	Tasa Paro Gen. 2012
Total	5%	14%	26%
20-24 años	18%	41%	52%
25-29 años	9%	25%	34%
30-34 años	5%	16%	27%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE citados en Santos (2013).

En cuanto a los flujos migratorios en los años posteriores de la crisis, es de suma importancia entender características socioeconómicas y demográficas que la conforman, dado que las políticas de retorno tanto por parte de las CC. AA y del gobierno nacional se impulsan durante dichos años. Estudios de Romero (2018), sostienen que se mantiene la tendencia al alta de la emigración fuera de España. Según el mismo, esto se debe a costes menores de emigrar gracias a las redes sociales y cadenas migratorias que prueban la experiencia válida frente a las expectativas. Atribuye como razón adicional y responsable en gran parte de la continuidad de esta tendencia, la movilidad internacional asociadas a motivos académicos, la carrera laboral profesional, actividad en materia de cooperación, investigación, y una búsqueda de la mejora formativa en el exterior, y otros motivos personales (Romero, 2018).

Frente a la tesis de Romero comentado anteriormente, en el que se dibuja un escenario de migrantes cualificados en su gran mayoría, y con una visión de la experiencia migratoria ligada a la oportunidad de desarrollo de las respectivas carreras profesionales y académicas en los países de acogida que permiten la acumulación de capital y experiencia aprovechable, las investigadoras Fernández y Alba (2020), en su compendio de estudios sobre el escenario migratorio en la etapa postcrisis, se plantean interrogantes a los discursos establecidos y tópicos de los perfiles de emigrantes, basándose en una visión crítica para el análisis de los datos y del escenario socioeconómico durante la etapa postcrisis.

Siguiendo la misma línea que Romero (2018), los datos expuestos por las autoras muestran que la emigración de los españoles nacidos en España mantiene la tendencia al alza al igual que durante la época de la crisis, aunque distinto al discurso mediático y político de una emigración caracterizada por la movilidad laboral, en muchas ocasiones las razones de migración siguen siendo las mismas durante la crisis, como la tasa alta de desempleo, precariedad y la poca seguridad laboral en el escenario español, motivando a una parte de los ciudadanos aventurarse en otros países europeos.

Es importante ilustrar el nuevo escenario migratorio empezando por el esquema sociodemográfico que caracterizan estos tiempos, por lo que interesa conocer los saldos migratorios, el perfil de los migrantes, el panorama sociolaboral español a pesar de gozar de incrementos del PIB y los destinos de los emigrantes.

Para la comprensión de los problemas relativos a la migración en España y de la población, nos muestran los descensos demográficos de la población española durante los primeros dos años de la recuperación económica pasando de unos 46.771.341 habitantes en el 2014 a unos 46.557.008 en el año 2016, descenso que se produce tanto por la migración al exterior como por los problemas de crecimiento vegetativo negativo que presenta España a partir del 2015 agravando el problema del envejecimiento poblacional. Este cambio demográfico supone un riesgo para la economía, dado que la población envejecida supone una bajada en la productividad y cambio en los hábitos de consumo (Banco de España, 2018).

El análisis realizado por Fernández y Alba (2020) partiendo de datos de la INE muestran un saldo migratorio negativo para los españoles de -7.599 en el año 2014 y -5.017 en el 2015, cambiando esta variable a signo positivo desde el año 2016, no por un cambio en

los flujos de salida sino gracias en gran parte a la migración de españoles nacionalizados mediante la Ley de Memoria Histórica 52/2007, mayoritariamente en países del continente americano a la península ibérica, dado que el saldo migratorio de los nacidos en España permanece en un signo negativo hasta el momento que abarca el estudio de las autoras.

Tabla 3. Saldo Migratorio de los españoles (2014-2018). *Con datos provisionales para el año 2018*.

	2014	2015	2016	2017	2018
Nacidos en España	-31.874	-37.519	-29.328	-21.311	-18.868
Nacidos en el Extranjero	-7.599	-5.017	2-076	12.666	22.343

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la INE en Fernández y Alba (2020).

La tabla que figura arriba evidencia cómo siguen yéndose al exterior los españoles nacidos en España, aún en un contexto de crecimiento del PIB y de mejora económica, lo que invita al análisis del mercado laboral y económico durante los años de la postcrisis con el fin de descifrar las razones de esta nueva ola migratoria. También cabe señalar que aun observándose bajadas en los saldos negativos migratorios de autóctonos, no se traduce eso en una menor emigración, sino que permite afirmar que produce un mayor nivel de retorno, simultáneo con un incremento en la emigración, dado que en el año 2014 salieron 80.441 españoles subiéndose la cifra hasta 86.827 en el año 2017 (Fernández y Alba, 2020).

La siguiente cuestión que interesa hacerse es a donde van estos nuevos migrantes, es decir los destinos principales en esta nueva ola. Los datos del INE muestran un equilibrio entre el continente europeo y americano contraria a la época del 2008-2014, siendo los destinos favoritos países durante esta nueva etapa aquellos que gozan de una mejor estabilidad económica que España, y observando una menor presencia de emigrantes nacionalizados españoles en gran medida de países andinos a sus países de origen. A continuación, se observa en la tabla como ha tendido a la subida la emigración hacia países europeos frente a la bajada en los del continente americano excepto en los EE.UU.

Tabla 4. Flujo de migración en España y países de destino.

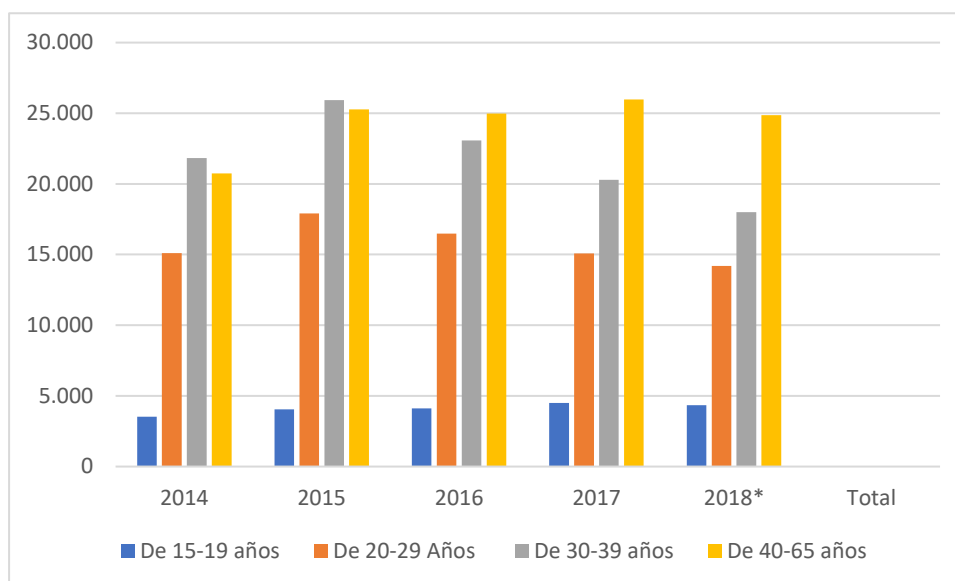
	2014	2015	2016	2017
Reino Unido	33.850	34.953	37.130	49.483
Francia	24.5007	24.003	23.598	23.464
Alemania	23.902	24.160	22.416	20.763
EE. UU	12.106	13.617	14.655	13.427
Ecuador	21.547	15.284	11.561	13.328
Bolivia	12.670	7.985	5.937	5.789
Colombia	14.885	10.433	9.235	10.984

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la INE en Fernández y Alba (2020).

Podemos observar como la migración europea se ha mantenido estable incrementándose notablemente en el caso de Reino Unido, y en los países donde se presencia una menor tasa de migrantes, esta no baja de forma drástica como en los países andinos. Por ejemplo, Ecuador el país de mayor destino en la primera ola se reduce casi hasta un 50% en cuanto al número de migrantes que recibe, lo mismo sucede en Bolivia que presenta una tasa mayor del 50% en cuanto a la disminución de migrantes. La excepción del caso es EE. UU, que presenta un alza en el número de emigrantes, recibiendo en el 2014, 12.106 personas siendo 6.496 de nacionalidad española y en el 2018, 12.638 totales, pero con un numero notablemente mayor de 8.406 emigrantes con la nacionalidad española (Fernández y Alba, 2020). Los EE. UU siendo un país con un contexto socioeconómico más favorable que el resto del continente americano, permite hipotetizar que los movimientos se dan en función de las oportunidades laborales y calidad de vida posible en los países de destino.

Respecto a la edad de estos nuevos migrantes los datos presentan como franja de edad con una mayor presencia migratoria los individuos de entre 30-39 años, tratándose de personas con cierta trayectoria laboral previa a la emigración, realidad que dista de la información mediática que reduce el discurso sobre la migración como un fenómeno fundamentalmente común entre jóvenes menores de 30 y cualificados, idea que luego determina el discurso político y las políticas impulsadas en materia de emigración y retorno (Fernández y Alba, 2020). A continuación, presentamos un gráfico ilustrando las

edades de nacionales españoles migrantes, que nos permite afirmar el grupo de edad de 30-39 como la franja más común de migrantes las personas frente al resto de edades.



Gráfica 1. Flujo de emigración de españoles de nacionalidad por grupos de edad. *Con datos provisionales para el año 2018*.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la INE en Fernández y Alba (2020).

La grafica presentada previamente evidencia como en términos relativos y franjas reducidas de edad es coherente afirmar que las personas entre los 30-39 años emigran más, y no sólo emigran más, sino que también componen el mayor número de retornados como permite afirmar la tabla que figura a continuación.

Tabla 5. Retorno de españoles de nacionalidad por grupos de edad y país de nacimiento (2014-2018). *Con datos provisionales del 2018.

	15-19 años	20-29 años	30-39años	40-64 años
Nacidos en España	1.541	2.754	6.951	9.665
Nacidos en el país de origen	5.244	9.845	5.340	11.665

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la INE en Fernández y Alba (2020).

Es de destacar que la única franja de edad que presenta una tasa más alta de autóctonos es el grupo de edad 30-39, pudiendo concluir que se trata del retorno de personas que migraron durante la etapa 2008-2014 (Fernández y Alba, 2020).

Como pudimos observar, en España no cesa la emigración a pesar de una recuperación económica, de la que interesa conocer las características de estos nuevos emigrantes en lo socioeconómico para determinar la calidad de experiencia migratoria que viven. Consultando el PERE (el padrón de españoles residentes en el extranjero) y el CERE (el censo de españoles residentes ausentes), no podemos conocer el grado de cualificación de estos ni los empleos que ocupan en relación a su nivel de formación y experiencia laboral, por lo que hay que recurrir a datos de encuestas y estudios paralelos a las bases de datos nacionales.

González y Martínez (2017), en su estudio comparativo entre los emigrantes del sur de Europa e irlandeses, hallaron que el 48% de los españoles estaban desempleados previo a su emigración, siendo esa la razón principal de su movilidad, y también presentaban una mayor presencia en los empleos de baja cualificación en comparación con los profesionales italianos griegos y portugueses, es decir, que los españoles presentan una tasa de sobrecualificación el exterior mayor al de sus vecinos del sur migrantes.

Por otra parte, Fernández y Alba (2020), a partir de los datos de la Red EURES, un portal de la Comisión Europea con el fin de facilitar la movilidad laboral entre ciudadanos comunitarios enlazando los diferentes servicios públicos de empleo, encontraron que la mayoría de empleos ofrecidos, correspondían a sectores de alta cualificación, con una presencia fuerte en el ámbito sanitario, tecnológico e industrial, seguido de puestos descualificados en el sector de servicios. De la misma manera, el gran grueso de estos contratos procedía en orden de: Reino Unido, Alemania, Holanda, Suecia, Francia, Portugal y Noruega. Añadiendo a estos datos, los estudios a escala general basados en informes de Infoempleo y Adeco para los años 2016 y 2017, muestran que entre el 62-68% de las ofertas de trabajo en el extranjero publicadas en España fueron de titulados superiores, entre un 22-26% para puestos con requisitos de ciclos formativos que corresponden a una formación media, seguido de personas con Masters y Posgrados con una tasa entre el 2-5%. El informe también destaca que en el año 2015 alrededor de un 60% y en el 2017 un 78,18% de las ofertas ofrecían un contrato de carácter indefinido, un alto contraste con la precariedad abundante en el mercado laboral español, dato que permite determinar que la emigración ofrece mayores promesas de estabilidad laboral poco frecuente en España.

No obstante, aunque los datos presentados visibilizan un cuadro de empleo cualificado en su gran mayoría, sí es cierto que hay un porcentaje considerable de trabajo no cualificado, especialmente en el caso de Bélgica en el que alcanza un 60%, Reino Unido con un 33,3% y Alemania con un 28,5% (Fernández y Alba, 2020). Con el objetivo de realizar una radiografía más precisa de la situación laboral de los españoles en Europa, las autoras analizan datos de la Conserjería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del año 2019, especificándose en el caso alemán donde la tasa de empleados en sectores descualificados es aproximadamente la misma para aquellos ocupados en empleos de alta cualificación, quedando el resto distribuido por los empleos de mediana cualificación. En el caso británico, partiendo del análisis de estadísticas nacionales británicas, matizan en que la mayoría de empleados provienen del sector sanitario, donde existen empleos tanto de alta como de baja cualificación. En segundo lugar, comentan una presencia notable de jóvenes españoles en la hostelería, muchos con un proyecto migratorio emprendido a fin de ampliar su dominio del idioma anglosajón. Sobre la calidad de trabajo, consideran importante visibilizar los casos de abuso y explotación laboral que se da especialmente en el empleo de las *au pair* en Irlanda y Reino Unido, y entre los empleados de los sectores logísticos en los Países Bajos.

En último lugar, procederemos a dar contexto del mercado laboral español para sostener que perduran las razones de la crisis en torno a explicar porque las personas migran. Durante los años 2008-2013 el PIB español presenta datos de una caída de -8,1 puntos, dejando atrás la recesión en el año 2014 con unos 1,4 puntos, que seguirá creciendo a ritmos variados hasta un 2,6 en el año 2018, siendo el pico el año 2015 en que se registra un crecimiento de 3,8 según datos del INE. Aun así, a pesar de un crecimiento acumulado, si tomamos los datos del PIB entre el 2011-2018, revela que España alcanza un crecimiento del 9,09%, periodo en el que la Unión Europea está alcanzando niveles del 19,2%, presentando España casi la mitad de la tasa comunitaria, y un tercio del alemán donde aumentó un 30,5%, lo que demuestra una mejor situación económica en la comunidad europea respecto a España (Negueruela, 2020).

Además de un crecimiento relativamente ralentizado, según datos de Statista (2020), el contexto socioeconómico español destaca por líderes en la desigualdad social, siendo el país en el que más creció, como constata la subida del índice Gini a 34,6 puntos en el 2016, el año en el que el PIB registra su mayor subida durante la última década, una cifra muy elevada de los 32,4 puntos del año 2008, en el inicio de la crisis (Martín, 2019).

Fernández y Alba (2020), atribuyen como causa del incremento de esta desigualdad las políticas de austeridad orientadas a recortar en gasto social y la devaluación salarial, que, habiendo alcanzado los niveles de producción previos a la crisis, los salarios no hicieron sino reducirse en 10 puntos en comparación con la media europea.

Otra problemática añadida y correlacionada es la pobreza laboral que surge durante los años de la crisis, siendo los trabajadores pobres aquellos que conforman el mayor grupo entre las personas en el umbral de la pobreza. Además, en el año 2018, un 21,5% de la población española se encontraba en riesgo de pobreza, una tasa elevada en comparación a la media europea de 16,8% (Statista, 2020; Eurostat, 2020).

Esta pobreza laboral se intensifica en gran parte debido a la reforma laboral del 2012 (RDL 3/2012), que incentiva a la precariedad, la devaluación salarial y la temporalidad mediante un conjunto de medidas que refuerzan la figura del empresario a la vez que desvalorizan la del trabajador/a, bajo la pretensión de la flexibilidad como variable imprescindible para la creación del empleo, introduciendo el abaratamiento del despido y debilitando la capacidad de negociación colectiva (Fernández y Alba, 2020).

Además de los problemas estructurales que presenta el mercado laboral español, la situación es de dificultad añadida para los jóvenes (15-29 años), dado que el paro sigue en niveles notablemente superiores del período en el que desata la crisis, siendo en el año 2017 de 29,4 puntos, 11,2 puntos mayor que la tasa de 18,2% en el año 2008. Además, la presencia de los jóvenes en el mercado laboral se ha visto reducido pasando de representar el 22,4% de la población activa al 13,9% entre la década del 2008-2018, lo que evidencia un claro envejecimiento del mercado laboral. La temporalidad también se ha intensificado entre este colectivo, habiendo aumentado 9,9 puntos desde el 2008 con una tasa del 48,5% hasta una del 57,4% en el año 2017, frente a una del 29,1% al 26,7% para la población de 30-64 años. El trabajo a tiempo parcial también ha sido más frecuente entre los jóvenes, dado que sube a un 38,2% en el año 2017 ante el 22,9% en el año 2008, suponiendo un incremento de 15,3 puntos mientras que sólo ha subido 3,3 puntos para el resto de la población, situándose en un 15,0 en el 2017 y 11,7 en el 2008 (Fernández y Alba, 2020).

En resumen, el contexto español durante la postcrisis muestra que, aun habiendo experimentado un crecimiento económico a partir del año 2014, este no es consolidado y persisten tasas altas de precariedad y desempleo especialmente entre el colectivo joven. También a raíz de las reformas legislativas en materia laboral, los derechos de los

trabajadores se han debilitado y la calidad del empleo se ha visto reducida, siendo el panorama laboral un gran factor en la emigración y el desinterés al retorno.

En vista del contexto nacional previamente expuesto, es que nace el Plan de Retorno España aprobado en el año 2019³, en el que se recalca la necesidad del plan refutado en una demanda de la sociedad española de nutrirse de los beneficios sociales y económicos que aportan el retorno de personas que vuelven, embarcados con ideas nuevas y mentalidades más abiertas, claves para generar cambios en el país. Se trata de una estrategia orientada a aprovechar el capital humano previo y acumulado en la estancia fuera, para acelerar el desarrollo nacional. El plan carece de un análisis profundo que demuestre la persistencia de las razones de la migración, sin atender a las necesidades laborales de los jóvenes de acuerdo con las deficiencias que presenta, sino que menciona centra su discurso en uno sobre el aprovechamiento del talento, obviando un análisis del mercado laboral español para la absorción de esta. En el mismo plan se establece centrar las acciones del plan en;

aquellos jóvenes, hombres y mujeres, excelentemente formados, que tuvieron que hacer las maletas ante la crisis con el objetivo de poder recuperar su talento para nuestro país», lo que exigiría iniciar un estudio sobre las necesidades y demandas de este colectivo y a partir de los resultados obtenidos, trabajar para construir las condiciones suficientes e idóneas para su retorno” (BOE, 2019 p. 32994).

El plan marca de objetivo fomentar el retorno de emigrantes a España en las mejores condiciones y facilitar su proceso de vuelta. En el documento se recogen 50 medidas entre las que se incluyen becas para la investigación I+D y bonificaciones para la actividad emprendedora, impulsadas por 10 ministerios diferentes en un marco de trabajo cooperativo institucional de Comunidades Autónomas y Ayuntamientos. Más adelante comentaremos la viabilidad del plan realizando un corto análisis de las medidas que contempla.

³Noticia del Diario 20 minutos: “El Consejo de Ministros aprueba un plan de retorno para 23.000 jóvenes emigrantes”<https://www.20minutos.es/noticia/3594700/0/consejo-ministros-directo-22-marzo-2019/>

Evolución y contexto de la emigración joven en Aragón

En el apartado anterior expusimos el contexto nacional durante y después de la crisis, las razones de la emigración, y el perfil de los emigrantes, comentando también las razones del porque el retorno es una necesidad aludiendo a los problemas sociodemográficos en España. En este apartado, procedemos a exponer el caso específico de Aragón, para comprender los efectos de la crisis en los flujos migratorios, y el alcance de estos determinando la urgencia de políticas de retorno.

En cuanto a la evolución demográfica de la población joven en Aragón, los datos del Gobierno de Aragón (2018), a día del 1 de enero del 2017, fijan la población de jóvenes aragoneses entre la edad de 14-30 años en una cifra de 198.598 jóvenes, lo que supone una cantidad de 50.395 jóvenes menos respecto a las 248.993 del 2008, es decir un 20,2% menos, ultimando una preocupación por la evolución demográfica de este grupo. Atribuyen a esta tendencia la crisis económica mundial del 2008 y el retorno de muchas familias extranjeras a sus lugares de origen dado que conforman el gran grueso de la población joven en la CC.AA. Mencionan el papel importante que han jugado factores como el descenso de la natalidad y la alta tasa del desempleo juvenil en la comunidad, dando lugar el conjunto de estos cambios estructurales a la emigración a diferentes países europeos, del mundo y otras comunidades autónomas.

Aunque desde el 2009 la tasa de jóvenes extranjeros residentes en Aragón ha ido en descenso, esa tendencia a la baja no es extraña para los jóvenes aragoneses, reduciéndose en más de 10.000 jóvenes para los autóctonos desde el inicio de la crisis, el 2009 siendo la cifra de 189.644 y en el 2016, 168.086 jóvenes. En el caso de los jóvenes extranjeros el descenso ha sido mayor pasando de 56.249 jóvenes en el 2009 a 30.512 en el año 2016.

La tesis principal además de la problemática demográfica como el saldo vegetativo alto de la comunidad⁴, es que este descenso en los años recientes se debe a la emigración internacional, en gran parte, a países europeos. A continuación, presentamos los datos relativos a la emigración de la población joven aragonesa.

Para conocer la cantidad de emigrantes procedentes de Aragón, consultamos los datos del PERE, presentando el número de emigrantes aragoneses categorizados por edad. En el análisis de los grupos de edad, la muestra se escogió según los sujetos destinatarios del

⁴<https://www.heraldo.es/noticias/aragon/2019/02/24/aragon-muertes-nacimientos-decadas-saldo-vegetativo-negativo-poblacion-1294042-300.html>

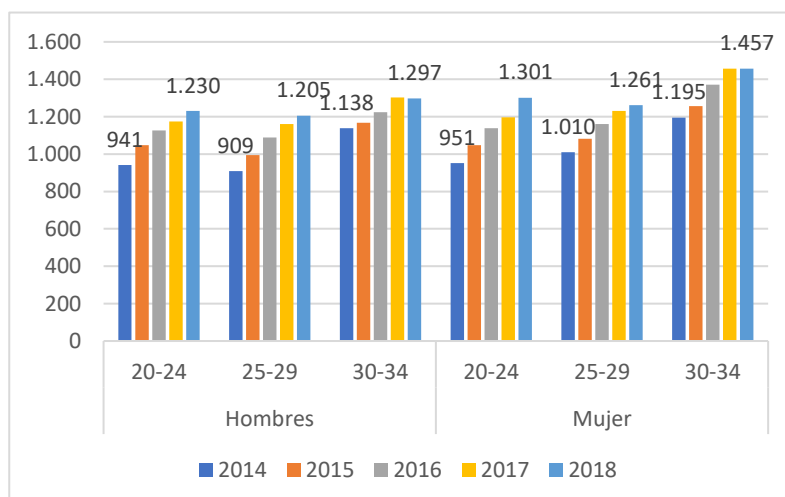
plan analizado en nuestro trabajo (jóvenes menores de 36 años), grupo de edad con el mayor ritmo de crecimiento migratorio de la CC.AA, pudiendo observar que la situación aragonesa no dista de la española, con una cantidad importante de autóctonos de la CC.AA residiendo en otros países, a un ritmo de crecimiento considerable, dado que entre los años 2009 y 2018, casi se ha duplicado el número de residentes, para los grupos de edad 25-29 y 30-34, duplicándose para aquellos de una edad entre 20-24 años. En la tabla que figura abajo se presentan los datos relativos al año 2009 y 2018, observándose el incremento notable.

Tabla 6. Padrón de aragoneses residentes en el extranjero según grupos quinquenales de edad (2009-2018).

	20-24	25-29	30-34
2018	2.531	2.466	2.754
2009	1.223	1.254	1.685

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Aragonés de Estadística (2020).

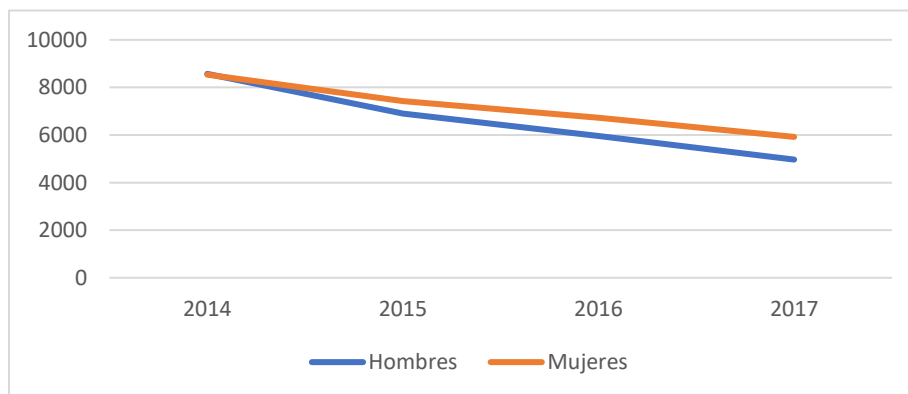
Analizando los datos para las edades 20-34 años, distribuidos por sexo, encontramos que las mujeres presentan una tasa mayor de emigración, tanto en el año 2014 como en el 2018, en todas las cohortes de edad, aunque en los años de la recuperación económica se presenció un incremento relativo de la tasa migratoria masculina, aun así, sin llegar a superar la tasa femenina. A continuación, presentamos una gráfica ilustrando la evolución de la distribución por sexo y cohortes de edad entre los emigrantes jóvenes aragoneses.



Gráfica 2. Evolución de los emigrantes jóvenes aragoneses, distribuidos por sexo y grupos de edad (2014-2018).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IAEST (2020).

Refiriendo al apartado anterior sobre el contexto nacional en el que vimos que las condiciones laborales no resultaban suficientemente favorables para los jóvenes, hecho que justifica la emigración de nativos en aumento, pensamos que la razón de una mayor presencia femenina en la emigración aragonesa se debe a motivos laborales, dado que para la población entre la edad de (20-29 años) presentan una tasa de desempleo mayor las mujeres, como figura en la gráfica 4 en la que aun observando un desempleo con una tendencia a la baja, la brecha entre ambos sexos se expande, pudiendo hipotetizar que se debe a una mayor desigualdad en las condiciones de acceso al empleo.



Gráfica 3. Evolución del paro juvenil entre Hombre y mujeres de la edad de 20-29 años residentes en (2014-2017).

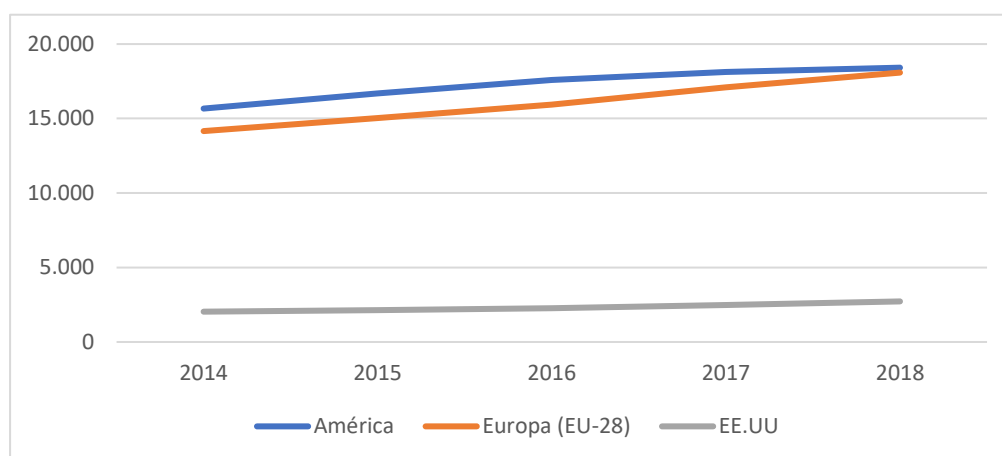
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IAEST (2020).

Los datos de la población aragonesa joven (15-29 años), residiendo fuera corresponde a un 17,05% respecto al total de los emigrantes en el año 2017, una tasa muy similar a la nacional de 17,70%, habiendo ido en incremento sucesivo desde el año 2009 en el que presentaba una tasa del 14,05%. Además, los datos del IAEST muestran que un 98,10% de estos poseen una titulación de bachillerato o superior, pudiendo sostener que la mayoría población migrada de esta franja de edad poseen una titulación superior (Gobierno de Aragón, 2018). No obstante, Fernández y Alba (2020) advierten tener cautela en la falacia de pintar un escenario de fuga de cerebros, ya es importante tener en cuenta que la población general en el siglo XX presenta mayores niveles de estudios

debido a la democratización de la educación, y es de esperar que eso se refleje en las características socioeducativas de los emigrantes.

Según Carnicero (2017), los datos constatan esta salida de aragoneses como la segunda ola más importante de salidas en lo que refiere a la pirámide poblacional, después del éxodo vivido en la posguerra.

En cuanto a los destinos preferidos de los aragoneses, los datos del PERE facilitados por el IAEST, permiten estudiar la cantidad y ritmo de los flujos migratorios. Si bien durante la crisis (2009-2013), la emigración fue notablemente en mayor parte hacía el continente americano, hecho que se debe en gran parte a hijos de inmigrantes nacidos en Aragón e inmigrantes nacionalizados en Aragón que vuelven a sus países de origen, a partir del 2014, se mantiene el incremento de la emigración a América pero con un ritmo menos acelerado en comparación al flujo europeo de manera que si en el 2014 había 15.669 emigrantes en América (sin incluir Canadá y EE.UU), en el 2018 la cifra se situaba en los 18.415, mientras que en Europa para el ejercicio 2014 eran 14.159 llegando hasta los 18.084 en el 2018 y el caso estadounidense sube hasta los 2.723 en el 2018 notablemente superior de los 2.035 del año 2014. En la gráfica 4, se observa la evolución del flujo europeo, notándose un ritmo de crecimiento mayor que el americano.



Gráfica 4. Evolución de los flujos migratorios de aragoneses a Europa, América y los EE. UU (2014-2018).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IAEST (2020).

Concluyendo con las características de la emigración aragonesa, en la tabla 7 presentamos los datos sobre los destinos preferidos de los aragoneses, en concreto los diez primeros que encabezan la lista de países desagregando entre Europa y América, dado que en estos

dos continentes habitan alrededor del 91% de los aragoneses emigrados según los datos del IAEST (2020).

Europa	2014	2015	2016	2017	2018
Francia	7.568	7.810	8.035	8.445	8.819
Alemania	2.240	2.451	2.677	2.885	3.021
Reino Unido	1.675	1.901	2.150	2.498	2.825
Suiza	1.000	1.044	1.122	1.199	1.234
Bélgica	788	834	882	925	980
América					
Argentina	5.1564	5.490	5.835	5.951	6.093
México	1.513	1.552	1.579	1.719	1.763
Brasil	1.906	1.967	1.997	2.039	2.033
Chile	1.469	1.555	1.610	1.635	1.661
Venezuela	2.182	2.184	2.105	1.978	1.839
EE. UU	2.035	2.134	2.273	2.481	2.723

Tabla 7. Países de destino más frecuentes para los emigrantes aragoneses (2014-2018).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Aragonés de Estadística (2020).

Analizando los datos que figuran en la tabla, se observa un crecimiento de la migración en prácticamente todos los países exceptuando el caso de Venezuela, hecho que atribuimos al ambiente socioeconómico y político hostil que vive durante el último lustro, mientras que en el resto de los países americanos el crecimiento se estabiliza e incluso se ralentiza en el caso de Chile y Brasil, sumando menos de 100 habitantes entre el 2016 y 2018 para el caso chileno y disminuyéndose en 6 personas en el 2018 para el caso Brasileño. Frente a estas dinámicas de los flujos migratorios a los países americanos,

tenemos el caso especial de EE. UU país en el que sube de manera notable la emigración, al igual que en el continente europeo que sube en su totalidad, pero con una tasa notablemente en aumento para el caso francés, inglés y alemán.

Los países de destino más comunes para los emigrantes aragoneses coinciden con los de los emigrantes nacionales, dato que nos conduce a pensar en una preferencia por estos destinos relativos a las oportunidades laborales y de estabilidad que presentan respecto a España, como ya expusimos en el anterior apartado sobre el contexto nacional.

Es en este escenario migratorio y social aragonés que se impulsa y se aprueba el Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés, como un compendio de medidas a frenar la salida e incentivar al retorno de los jóvenes aragoneses. Los destinatarios de este plan son aquellos mayores de edad y menores de 35 años, focalizándose en el colectivo que ha presenciado una tasa migratoria mayor durante los últimos años, como ya mencionamos previamente. El plan establece como objetivos centrales dirigidos a la mejora de la condición de acceso laborales para los jóvenes, evitar la salida, dinamizar y favorecer al reconocimiento de la formación y experiencia adquirida en la experiencia migratoria. Incluye medidas destinadas a favorecer la integración y adaptación, orientación burocrática y psicológica, incentivos económicos y ayudas para agilizar la instalación de nuevo en la CC.AA. También consideramos importante mencionar el objetivo de crear un observatorio destinado a diagnosticar y proporcionar datos sobre la situación de los jóvenes emigrados, dado que la mayoría de fuentes en la medición de los emigrados como el PERE, no exigen una obligatoriedad de inscripción por lo que se estima un mayor número de emigrados, ante la imposibilidad de conocer los datos exactos.

A continuación, en el apartado siguiente analizaremos este plan, contestando a las incógnitas y exponiendo los puntos de interés establecidos en el plan de investigación.

Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés

En este apartado trataremos el objetivo fundamental de nuestro trabajo; el análisis de la política de retorno autonómica, empezando por una breve recapitulación del contexto en que nace, ya expuesto en el apartado anterior.

Partiendo de la situación del aumento de la emigración especialmente entre la población joven aragonesa, el 8 de octubre del 2018 en el Congreso de Gobierno se aprueba el Plan Retorno del Talento Joven Aragonés 2018-2022, tratándose de una iniciativa del Gobierno de Aragón coordinada por el Instituto Aragonés de la Juventud. Incluye una serie de medidas dirigidas a facilitar el retorno de los jóvenes aragoneses residiendo en el exterior, contando con un servicio extenso de asesoramiento y orientación, incluyendo ayudas para el desplazamiento, de mudanza, y en algunos casos para el alquiler, todo con el objetivo último de acompañar para la reintegración efectiva una vez se dé el retorno.

El plan se enmarca dentro del Plan estratégico del Instituto Aragonés de la Juventud para el periodo 2016-2018, en el que los datos concluyen una situación contextual desfavorecedora para los jóvenes aragoneses, constatando una evolución descendente, ya expuesto en el marco contextual aragonés, a raíz de la pérdida de población autóctona debido a la migración internacional con datos que muestran un total de 7.751 jóvenes aragoneses (20-34 años) residentes en el exterior en el año 2018 frente a los 4.162 del año 2009, habiéndose incrementado en un 149% la tasa de emigrantes en esos nueve años. Esta tendencia al alza de la emigración y un descenso de la natalidad, que en efecto se traducen en una evolución demográfica negativa de la población joven aragonesa es provocada por la situación económica desfavorecedora agravada en este grupo demográfico, quienes durante y después de la crisis económica presentan una tasa elevada de desempleo. Es frente a la situación estructural desfavorecedora para los jóvenes aragoneses, que se hace pertinente la puesta en marcha de medidas y mecanismos que favorezcan a la empleabilidad de los jóvenes incluyendo aquellos que emigraron y deseen retornar, facilitando su regreso y en la medida posible del talento. Constatan una necesidad de colaboración para la consecución de estos objetivos, específicamente entre el Gobierno autonómico y el IAJ (Instituto Aragonés de la Juventud) en el diseño y gestión de los programas destinados a estos fines.

En el primer punto de nuestro análisis procederemos a exponer los actores involucrados incluyendo organismos públicos y entidades privadas. El Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés nace como una iniciativa en el nivel subestatal es decir, desde el

Gobierno de Aragón, amparándose en el artículo 20 de la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón que establece: “Impulsar una política tendente a la mejora y equiparación de las condiciones de vida y trabajo de los aragoneses, propugnando especialmente las medidas que favorezcan el arraigo y el regreso de los que viven y trabajan fuera de Aragón” (O. CDS/909/2019, de 8 de julio, p.21837). La misma ley sostiene toda materia en juventud como competencia exclusiva del Gobierno de Aragón, para la que a efecto podrá otorgar subvenciones con cargos a fondos propios estableciendo criterios y requisitos de gestión y concesión (art. 79).

El principio rector del plan surge de los estatutos de autonomía siendo este el instrumento normativo para la posterior legislación en materia de subvenciones y regulación de acceso a estas.

Otro actor público es el Departamento de Ciudadanía y Derechos sociales, en específico el Instituto Aragonés de la Juventud, siendo este el encargado de las funciones de instrucción del procedimiento, coordinación y trámite administrativo y técnicos de las medidas incluidas en el plan, y el responsable de las tareas de comprobación, validación y revisión de las solicitudes de ayudas al retorno la comisión de valoración formada por técnicos de la IAJ.

Por otra parte, las medidas incluidas en el plan exigen una labor interdepartamental en su abordaje por lo que se necesita la implicación de otros departamentos gubernamentales para impulsar los objetivos propuestos. La comisión interdepartamental formada para el abordaje del plan se compone además del departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, por los departamentos de la Presidencia, Economía, Industria y Empleo, Hacienda y Administración Pública, Educación, Cultura y Deporte, vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda, Desarrollo Rural y Sostenibilidad, Innovación, Investigación y Universidad y Sanidad. En la exposición del diseño del plan, tratando con las medidas que integra, comentaremos el papel de cada departamento para su correcta efectucción.

En cuanto a los actores privados, el Plan Retorno del Talento Joven Aragonés declara como deber “establecer líneas de trabajo con el tejido social y económico de la Comunidad Autónoma de Aragón”, y también los denota como imprescindibles para el éxito del mismo debido al papel central que poseen en las políticas de empleo, sobre todo en el caso de las empresas potenciales a participar en la contratación de jóvenes profesionales retornados. Entre las ya adheridas, la gran mayoría se tratan de empresas de

la industria tecnológica, energías renovables, I+D, entidades de formación superior y algunas destinados a servicios sociales. Entre algunas de las entidades que figuran en la página web del Plan categorizadas por sectores, abundan empresas del sector energético como Enerland Group, Iasol, Atalaya Generación y Clúster Energía Aragón, en el sector tecnológico empresas como Inycom, Libelium, Hiberus, Ingenia, Bitbarin y Tecnara, en el ámbito empresarial tenemos el Centro Europeo de Empresas de Innovación de Aragón S.A, Aragón, CEOE Aragón, Jóvenes Empresarios, y Lexia, en el ámbito social y de la formación están las entidades Océano atlántico, Fundación Cepaim Fundación de Desarrollo Social, Grupo Piquier e ideas for Zaragoza, en último lugar empresas del sector tecnológico-alimenticio como Tereos y Magapor. En cuanto a I+D tenemos la Universidad de Zaragoza como entidad adscrita, aunque muchas de las empresas tecnológicas también desarrollan actividades de investigación.

El segundo punto de nuestro análisis consiste en exponer los objetivos y metas establecidas en el Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés, seguido de un análisis sobre su viabilidad como política de retorno.

En el documento del plan, se establecen dos metas: la primera evitar que la migración de jóvenes sea forzada por razones estructurales como la precariedad y la falta de oportunidades laborales; la segunda, proporcionar condiciones favorables y dignas para el retorno voluntario. Los objetivos además de las 2 metas principales, son fortalecer las redes de coordinación entre las diferentes instituciones para frenar la emigración forzada, asesorar para el reconocimiento de la formación y experiencia adquirida en el exterior, establecer medidas de acompañamiento duradera después de la vuelta para facilitar la adaptación e integración e implementar un canal de comunicación entre la administración autonómica y los emigrados para conocer la realidad de las trayectorias migratorias de los aragoneses y proporcionar apoyo en función de las necesidades.

Atendido al análisis de estas metas, el plan carece de medidas como luego veremos, para conseguir evitar la migración de potenciales emigrantes, aunque si existen medidas dirigidas a políticas activas de empleo en el Plan Estratégico de juventud 2016-2019, plan dentro del cual se enmarca esta política de retorno. La segunda meta responde al objetivo central de una política de retorno voluntaria, tipo de retorno en que Cassarino (2004), considera el contexto del lugar de retorno como variable central en su éxito, de acuerdo con la tesis de Klave & Supule; 2019, Cassarino; 2004 y Motosa & Tinel; 2009, quienes

plantean una necesidad de concordancia en características personales como puede ser la voluntad, con los factores sociales, institucionales y estructurales del país de acogida y de origen para que se dé el retorno. Aunque los objetivos del plan intentan proporcionar un acompañamiento en el retorno y orientación en el mercado laboral, el factor detonante central por el que se producen la emigración de españoles y aragoneses son las dificultades que presenta el mercado laboral local siendo las más graves la precariedad y el desempleo, por lo que un objetivo central tendría que incluir asegurar el empleo de los retornados con una calidad que reniegue de los problemas estructurales que dieron lugar a la emigración en un primer lugar, por ejemplo incluyendo fijar alcanzar una tasa casi nula de precariedad en los contratos para los retornantes, mediante contratos indefinidos y jornadas laborales completas cuando así lo deseen. Tratándose de un retorno innovador en el manifestado mediante el término “retorno del talento joven”, más allá de orientación y ayuda en el proceso de reconocimiento y homologación de la formación; medidas pertinentes en las políticas de retorno dado que deben orientarse a reducir las barreras burocráticas y administrativas para poner al uso ese capital en el país de origen, no se hace alusión en los objetivos centrales un interés especial en aprovechar la experiencia acumulada en el exterior como capital de desarrollo, ni se explicita la fuerza laboral de los retornantes como una para la absorción de puestos laborales demandados. A continuación, en la exposición del diseño del plan incluyendo medidas, políticas englobadas, recursos y estrategias, podremos profundizar en nuestro análisis revelando hasta qué punto es viable el plan como una política de retorno eficaz.

Ahora procederemos a analizar el diseño del Plan de Retorno del Talento Joven Aragón, comenzando por señalar que desde la perspectiva del gobierno autonómico se plantea un retorno con una trayectoria de logro, aquel en que el individuo vuelve de manera voluntaria al final del proyecto migratorio habiendo logrado los objetivos propuestos al principio de este. Es importante la tipología del retorno dado que esta determinará las medidas y el diseño de las políticas pertinentes, aunque como señalamos en el marco teórico existe una práctica generalizada por parte de los *policy makers* en percibir a los retornados como *innovadores* con una trayectoria migratoria de logro, lo que conduce a vincular el desarrollo y el retorno. Por ejemplo, la denominación del plan como “talento joven”, resulta generalista dado que muchos habrán tenido experiencias migratorias distintas que les haya permitido o no acumular capital humano, además de que no existen requisitos de acceso a participar en el plan focalizado en atraer el “talento”.

La bibliografía sobre las políticas de retorno considera más efectivas aquella estrategia concentrada en incentivar el retorno, comenzando por medidas dirigidas a potenciales retornantes residiendo en el extranjero seguido de acciones para la reintegración exitosa una vez producido dicho retorno. Para el análisis de la estrategia adoptada en el plan autonómico, a continuación, expondremos las medidas y las características de estas.

1. Como primera medida, el Plan de Retorno del Talento Joven Aragón, se propone crear un observatorio para el diagnóstico de la situación de los jóvenes emigrados, seguimiento y evaluación de las medidas. Se trata de mejorar los métodos de registrar y recuento de los datos de la juventud aragonesa emigrada con el fin de implementar medidas conformes, detallando los perfiles según el sexo, nivel formativo, causas de la emigración(necesidad/oportunidad), capacitación y formación adquirida en el exterior, mapa de posibles recursos: censo de empresas e instituciones del sector público y privado para la incorporación de estos jóvenes, por sectores de actividad, un mapa de posibles recursos y empresas publico/privadas para la incorporación laboral de los jóvenes retornantes. La medida se dirige a mejorar el acceso a datos fiables sobre los emigrantes, obteniendo así un examen preciso del contexto aragonés que permita la colocación óptima en el mercado laboral regional.

Para ello, consideran necesario un análisis contemplando el estudio de la emigración de los jóvenes aragoneses, el contexto y expectativas de futuro. Estudio sobre el mercado laboral para jóvenes en Aragón, incluyendo nichos de empleo emergentes, perspectiva de perfiles demandados en el futuro, análisis de necesidades de las empresas para facilitar la contratación de retornantes, situación administrativa de los retornantes tras el retorno y un estudio sobre el emprendimiento joven en la CC.AA.

2. La segunda medida se trata de la creación de un Foro en que los jóvenes emigrados aragoneses puedan intercambiar experiencias, a la vez que comunicar a los representantes políticos de la comunidad sus necesidades y expectativas. El foro se compone de dos eventos; un encuentro en Bruselas que, por su localización geográfica en Europa, resulta donde más fácilmente se pueda convocar a jóvenes aragoneses residentes en el exterior, y un encuentro en Aragón, para los aragoneses residentes en otras CC.AA. Los participantes de

estos encuentros deben incluir representantes de todos los sectores, jóvenes residiendo fuera con becas y contratos en I+D, jóvenes emprendedores y empleados cualificados y no cualificados.

3. La tercera medida consiste en la constitución de una mesa de coordinación para coordinar las acciones interdepartamentales de todas las medidas integradas para el retorno joven.
4. Incentivos económicos para 4 líneas de acción, fomentar el retorno de jóvenes investigadores y jóvenes investigadores predoctorales, fomentar la contratación de jóvenes aragoneses en el exterior y el emprendimiento juvenil. Se trataría de subvenciones destinadas a potenciales empleadores o instituciones en caso de contratar jóvenes aragoneses retornantes.
5. Ayudas al retorno, pago de los gastos y costes del traslado, incluido el viaje de vuelta del retornante a la CC. AA
6. Plataforma informática como herramienta gestora entre el Gobierno de Aragón y los destinatarios; recogiendo una descripción del plan de retorno, testimonios de personas regresadas, inscripción de personas al plan, ofertas de trabajo, pestañas de ayudas bilaterales, buzón de sugerencias, guía práctica para el retorno (un documento de 50 páginas para las necesidades informativas de posibles retornantes), convocatorias de ayudas abiertas y oficina virtual.
7. La creación de una oficina de retorno joven para todos los servicios de orientación durante el proceso de retorno.
8. Campaña informativa para la ciudadanía y el tejido empresarial comunicando las ventajas de contratar un joven retornante por la experiencia formativa y laboral adquirida en el exterior.

La estrategia del plan de trabajo según el IAJ, comienza por el desarrollo del marco teórico del Plan de Retorno del talento Joven Aragonés y la creación de la plataforma informática para su gestión, campaña informativa con las medidas del plan, seguido de la

elaboración de convocatorias de ayudas y la realización del foro de los jóvenes. Tras eso se proceden a implementar las medidas y el pertinente seguimiento y evaluación.

El Plan de Retorno del Talento Aragonés tiene una vigencia de 4 años durante el período 2018-2022. En esos 4 años se destinará una partida de 2.509.500€ para el desarrollo de todas las medidas incluidas, siendo las mayores partidas de 2.130.000€ en concepto de incentivos económicos para activar la contratación, y 200.000€ en concepto de ayudas al retorno. El resto se divide en gastos del desarrollo del portal informático, el mantenimiento, campañas de divulgación, la creación del observatorio y el foro de jóvenes aragoneses en el exterior.

Respecto a la evaluación y seguimiento el plan incluye la realización de un informe anual tratando la consecución de los objetivos previstos y el impacto de las medidas desarrolladas, junto con una revisión de las medidas para su modificación en caso pertinente tras los dos años de vigencia.

Atendiendo a los destinatarios y requisitos para la participación en el plan, se destina a la población autóctona e inmigrantes, específicamente jóvenes menores de 36 años que residan o trabajen fuera de Aragón y que hayan nacido en la CC. AA o puedan acreditar haber vivido en Aragón durante un período mínimo ininterrumpido de 12 meses, durante los últimos 15 años hasta el primer día de cada año natural, o personas que hayan obtenido titulación oficial en algún centro de Aragón. El acceso a las ayudas económicas exige una condición de beneficiario/a también exige la permanencia en Aragón por un período mínimo de seis meses, y hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias de la seguridad social. La dotación económica por individuo asciende hasta un máximo de 3000 euros, pudiendo ser subvencionados gastos de desplazamiento incluido el traslado de mobiliario y enseres, y en caso de que no se disponga de una residencia habitual gastos de alojamiento durante un máximo de dos meses. Cabe señalar que no todos los que participan en el plan solicitan o son dotados de la ayuda dado que el acceso a las ayudas económicas exige una permanencia mínima obligatoria, lo que provoca que algunos renuncien a esta ayuda a cambio de conservar su libertad de movimiento y de reemigración en caso de que así lo deseen.

Ya expuestos todos los puntos del plan, analizaremos la pertinencia de las medidas y diseño según las orientaciones para el diseño de las políticas de retorno expuesto en el marco teórico.

En primer lugar, en el abordaje del diseño de las políticas de retorno Hasse y Honerath (2016), declaran la importancia de cooperación de las acciones entre el país de residencia en el exterior y el de origen, refiriéndose a la orientación y asesoramiento previo que se ha de dar antes para los retornantes potenciales. Entre las 3 políticas claves de políticas de retorno según Seges y Han-Schaur (2019), la primera son aquellas enfocadas en atraer potenciales retornantes, que por una parte incluye las estrategias informativas, entre las que cabe incluir la medida número 2; el foro celebrado en Bruselas, en el que se presentaron las ayudas y servicios disponibles a la vez que permitió a los diferentes perfiles de emigrantes comunicar sus necesidades de cara a retornar. También las medidas 7 y 8 forman parte de la estrategia informativa para mostrar a los emigrantes los beneficios del plan en caso de tener una voluntad del retorno. Sin embargo, el plan carece de medidas informativas explícitas para aquellos residiendo fuera de Europa, cuando residen allí alrededor del 50% de los emigrantes.

Además de la información y el concepto de ayuda al traslado y el alquiler, la política de atracción carece de medidas como podrían haber sido becas para tareas de I+D (Investigación + desarrollo), especialmente en el caso de un retorno del talento, aunque en la plataforma del plan sí existen ofertas laborales de la Universidad y otras entidades en actividad investigadora.

El segundo punto importante en las políticas de retorno es aquello dirigido a facilitar el retorno, una vez ya tomada la decisión. Estas harían referencia a las medidas números 6 y 7 expuestas previamente. Incluye los medios de comunicación y recursos de información como la oficina de retorno creada por la IAJ, que responde a esta necesidad con su servicio de orientación disponible desde el momento de inscripción y también con la Guía Práctica Del Retorno Del Talento Joven Aragonés, un documento orientativo e informativo dirigido a aquellos que estén considerando la posibilidad de retorno o que vayan a iniciar dicho proceso, en el que se concentra información sobre 5 ejes;

- Trámites previos al retorno en materia de fiscalidad, prestaciones de seguridad social, baja consular
- Trámites básicos posteriores al retorno, tras la llegada en Aragón, sobre la misma materia que el primer punto incluyendo el empadronamiento.
- Como retomar la búsqueda de trabajo, información sobre el mercado laboral y opciones de emprendimiento.

- Páginas web de interés como el Servicio Público Estatal de empleo, información sobre el plan nacional de retorno etc.
- Mapa de oficinas para los pertinentes trámites burocráticos.

El servicio de orientación incluye información sobre el mercado laboral y redes para el emprendimiento, orientación centrada en el proceso de integración tras la vuelta y orientación burocrática para la regularización administrativa tras la vuelta. El asesoramiento se divide en 5 puntos como figura en la página web del retorno joven, el acompañamiento emocional de apoyo a la toma de decisión y al proceso de regresar, asistencia técnica en cuestiones vinculadas a la movilidad internacional incluyendo el reconocimiento de vida laboral internacional y trámites con consulados, un itinerario individualizado para el empleo con servicios como la orientación académica, la revisión del currículum, el asesoramiento para emprendedores y asesoramiento en materia de vivienda.

El último punto de análisis se refiere a las políticas para la reintegración y la retención, estas incluyen las políticas de empleo, que integran la labor de coordinación continua entre las entidades público-privadas para informar del plan y los potenciales beneficios que conlleva. También la medida 4 de incentivos económicos para la contratación de retornantes que cuenta con la mayor partida en el presupuesto incluye medidas como subvenciones de hasta 15.500€ por empresa para favorecer la contratación de jóvenes en Aragón, en coordinación con el INAEM (Instituto Aragonés de Empleo) en el que se ofrece una ayuda económica para las empresas que incorporen a estos profesionales retornados a sus equipos⁵. Entre los requisitos para el acceso a esta ayuda, figura una obligatoriedad de una duración mínima de 2 años del contrato laboral, ser trabajador/a menor de 36 años y que la persona posee una cualificación profesional mínima de certificado de profesionalidad. Además, las empresas que se suscriben a la contratación de retornantes obtienen un sello incorporable en su Memoria de Responsabilidad Social. Otro punto de las políticas de retención incluye la ayuda en concepto de alquiler como política de vivienda, aunque en nuestra opinión de poco alcance por su carácter limitado, siendo que, si se accede a esta ayuda de duración máxima de 2 meses, se exige permanecer un mínimo de 6 meses en Aragón. Por otra parte, las medidas como la orientación sobre

⁵ <https://retornojoven.aragon.es/noticia/ayudas-empresas-contratacion-jovenes-aragon>

la actividad emprendedora por parte de la oficina del retorno (medida número 7) pueden contribuir a la retención la CC. AA, aunque carece de medidas específicas para impulsar una facilidad crediticia y solvencia en el proyecto emprendedor. Como complemento a este servicio, en la plataforma del plan, informan sobre la Red Aragonesa de Centros de Emprendedores (REDARCE), un espacio para la conectividad, información y gestión de los centros de emprendimiento comarcales y creación de conocimiento entre los emprendedores

Ocupándonos del impacto previsto del plan y los datos de los participantes reales, en el documento oficial no figuran objetivos específicos marcados en esa materia, pero una de las tareas del observatorio creado para el análisis de la situación de los jóvenes migrados, incluye la creación de instrumentos para la recolección de datos específicos incluyendo aquellos para registro de los datos sobre los retornantes, con el fin de mejorar de las medidas durante el seguimiento y la evaluación del Plan, una actividad bianual. Los datos del observatorio, en el momento de redacción de este trabajo no están disponibles de forma actualizada, aunque, no obstante, si existen datos de encuentros de la IAJ con los medios de comunicación y notas de prensa. A fecha del 7 de enero del 2020⁶, el gerente de la IAJ, declaró a la prensa sobre el impacto esperado que el objetivo no es obligar ni conseguir que retornen los más de 7.000 aragoneses que emigraron, sino que el plan “sirva de ventana para todo aquel que quiera regresar”, enfatizando en el carácter voluntario que debe comportar el retorno, aunque sí se manifestó un deseo de incrementar los usuarios del plan con el tiempo. Los datos a esa misma fecha, un año desde la implementación del plan, muestran un número total de 252 usuarios, que reciben asesoramiento y orientación para su proyecto de retorno a corto, medio y largo plazo, y un total de 74 jóvenes retornados de los que el 60% son del sexo femenino (Díaz, 2020).

Según la información proporcionada por la IAJ, en el que no se detalla la distribución ni tasa exacta, entre estos retornados la mayoría son personas con una alta cualificación en el ámbito sanitario, investigación científica, la ingeniería y la administración. También se desarrollaron 1.133 servicios a los usuarios a lo largo del primer año de funcionamiento del plan, la mayoría en el área laboral y emocional, seguido de la movilidad, emprendimiento y de vivienda (Díaz, 2020).

⁶ El Plan Retorno para jóvenes en el extranjero facilita 74 regresos. (El periódico de Aragón, 7 de enero del 2020).

En cuanto al restante de datos disponibles en la página oficial a fecha de octubre del 2019, sobre las características de los participantes en el plan, el 50% muestra una disponibilidad para volver, ya inmersos en una búsqueda activa de trabajo, mientras que otro 25% está pendiente de ofertas, pero no se encuentran buscando activamente, un 20% se encuentran ya retornados a España (incluido Aragón), y un 4% conoce el plan, pero no ha empezado la participación. Entre los países de residencia de los participantes en el plan, los principales son Reino Unido con un 26,5%, otras CC. AA de España con un 26,58%, Alemania con un 7,59%, Francia con un 6,96%, EE. UU con un 5,07% y Argentina con un 5,06% (IAJ, 2019). También presentan un perfil profesional de estos participantes con más de un 80% con un perfil cualificado, siendo los sectores más comunes la investigación científica, el sector sanitario y marketing/comunicación y ventas (IAJ, 2019). Sobre la permanencia de los retornantes en la CC. AA, la IAJ no se dispone de datos públicos, aunque en una consulta privada telefónica, comentaron que entre los 179 retornados a fecha del 16 de octubre del 2020, sólo 3 personas habían abandonado Aragón de nuevo tras su retorno.

En definitiva, el análisis del plan nos muestra una línea de acción centrada en la orientación y asesoramiento, para acompañar en el proceso de retorno, sin objetivos ambiciosos en recuperar los emigrados durante la crisis, sino con una estrategia de trabajo basada en propiciar una la calidad del proceso de retorno a través de medidas que aseguren una integración exitosa en materia laboral, social y emocional. Pues, para la consecución de los objetivos mencionados previamente, resulta sumamente imprescindible favorecer el asesoramiento informativo y acompañamiento para los trámites necesarios previo, durante y tras el retorno, con las políticas de empleo como materia central de las medidas, un objetivo coherente dado que la materia laboral es el factor principal que provoca la migración al exterior en el caso aragonés y el que se debe controlar para evitar una salida de nuevo.

Conclusiones

Durante la crisis económica empezada en 2008, el escenario migratorio español presentó cambios en sus dinámicas y los flujos, nunca registrados en el siglo XXI. El aumento del PIB durante la década previa y la creación del empleo que convirtió a España en un país receptor de migrantes se aturó, dando lugar a nuevos flujos migratorios que llevarían a registrar un saldo migratorio negativo en el año 2012 por primera vez en décadas, permaneciendo de signo negativo esta variable hasta el 2018⁷. Durante estos años tanto inmigrantes, nacionalizados y autóctonos salieron en búsqueda de mejores oportunidades laborales fuera de España, siendo el destino para la mayoría nacional Europa y el continente americano, en el caso de los extranjeros. Entre los españoles, emigrarían más los individuos entre los 20-35 años, dando lugar a pérdida de la población joven, fenómeno que puede producir consecuencias demográficas y económicas negativas, demandando políticas de retorno. A nivel nacional, no será hasta los años de la recuperación económica que se impulsan estas políticas, debido al continuo incremento de la emigración de los jóvenes autóctonos a pesar de la mejora económica. En el objetivo de conocer en profundidad el contexto postcrisis para conocer las razones de esta ola migratoria, encontramos que perduran las dificultades y deficiencias estructurales laborales de la crisis, como la precariedad, la temporalidad y la fragilidad laboral con una mayor gravedad entre los jóvenes, quienes presentan datos mucho peores de esas variables que durante el año que desató la crisis. Las características contextuales nacionales se muestran consistentes para la población joven aragonesa, con la peculiaridad de la regresión demográfica de la población joven en la CC. AA, siendo esa las razones de la elección del estudio de la política de retorno aragonesa.

En el análisis del Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés, la política de retorno se integra entre las políticas de juventud, con una meta principal de frenar el éxodo de jóvenes producido por razones laborales y presentar recursos para mejorar la calidad de los procesos de retorno voluntario. El plan presenta un diseño coherente con el marco teórico de las políticas de retorno, incluyendo medidas para incentivar, acompañar e integrar en el proceso de retorno. Sí cabe mencionar que el término “retorno del talento” que figura en el nombre del plan parece no ser más que una estrategia de marketing con el fin de dotar de atractivo al plan, dado que en él no se presentan medidas específicas en torno a cómo utilizar el capital humano de este “talento” como un retorno innovador para

⁷ Sólo disponemos de datos hasta ese año en nuestro estudio, pudiendo ser que siga siendo negativo el saldo para los nacidos en España.

el desarrollo en la región, ni existen datos específicos sobre el nivel de capacitación de los emigrantes. El plan tampoco presenta objetivos específicos para aquellos retornantes con una trayectoria académica y laboral excepcional, siendo dichos perfiles el epítome de talento, aunque sí figuran en la plataforma del plan ofertas de trabajo de alta cualificación sobre todo en el sector energético y tecnológico.

El plan carece de una estrategia específica de evaluación y seguimiento por lo que resulta difícil conocer el impacto esperado y producido. No obstante, parece ser que los servicios de orientación y asesoramiento son el punto fuerte del plan por su disponibilidad a lo largo del proceso de retorno y también tras dicho proceso.

En cuanto a las líneas de trabajo futuro sobre el plan, resultarían pertinentes una evaluación detallada incorporando los datos y la situación de los aragoneses en el exterior y el alcance de la estrategia de información, debido a que, analizando los datos disponibles, no necesariamente presentan una tasa mayor de retornantes aquellos países con una tasa más elevada de ciudadanos aragoneses, como por ejemplo Francia. El análisis de lo mencionado anteriormente puede ayudar a comprender las razones de retorno para los emigrantes aragoneses permitiendo así la implementación de medidas coherentes.

Finalmente, con los cambios producidos y que se avecinan a raíz de la pandemia del COVID-19, pueden aparecer en escena situaciones personales que exijan una necesidad de estar con la familia, o cambios en la modalidad de trabajo que no requieran una presencialidad en la entidad empleadora. También es posible que algunos emigrantes pierdan sus empleos, optando por regresar a Aragón debido a una mejor red social y familiar ante las dificultades sobrevendidas, por lo que resulta necesario conocer los deseos de los emigrantes en este nuevo escenario y replantear en función de ello los objetivos y medidas del plan.

Referencias Bibliográficas

- Alonso, X., Pajares, M., & Recolons, L. (2015). Inmigración y crisis en España. *Fundació Migrastudium*, 5(2), 1-71.
- Battistella, G. (2018). Return migration: a conceptual and policy framework. *2018 International Migration Policy Report Perspectives on the Content and Implementation of the Global Compact for Safe, Orderly, and Regular Migration*, 3.
- Battistella, G., & Liao, K. 2013. Youth Migration from the Philippines: Brain Drain and Brain Waste. Makati City: United Nations Children's Fund (UNICEF).
- Bayona, J., & Gil Alonso, F. (2016). Europeos bajo la crisis: cambios en sus patrones migratorios recientes en España. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, (20), 549-(02).
- Bildirici, M., Sunal, S., Aykac Alp, E., & Orcan, M. (2005). Determinants of human capital theory, growth and brain drain: An econometric analysis for 77 countries. *Applied Econometrics and International Development*, (5), 2.
- Carnicero, L. (16 de julio de 2017). El número de aragoneses que residen en Europa se dispara casi un 60% en 9 años. *Heraldo*. Recuperado de: <https://www.heraldo.es/noticias/aragon/2017/07/16/el-numero-aragoneses-que-residen-europa-dispara-casi-anos-1187079-300.html>
- Cassarino, J. P. (2004). Theorising return migration: The conceptual approach to return migrants revisited. *International Journal on Multicultural Societies (IJMS)*, 6(2), 253-279.
- Cerase, F. P. (1974). Expectations and reality: a case study of return migration from the United States to Southern Italy. *International migration review*, 8(2), 245-262.
- Díaz, M. (7 de enero de 2020). El Plan Retorno para jóvenes en el extranjero facilita 74 regresos. *El periódico de Aragón*. Recuperado de: https://www.elperiodicodearagon.com/noticias/aragon/plan-retorno-talento-joven-aragones-gestiona-primer-ano-74-vueltas_1403208.html
- Docquier, F. (2006). Brain Drain and Inequality Across Nations. *IZA Discussion Papers* 2440, Institute for the Study of Labour.
- Dustmann, C., & Weiss, Y. (2007). Return migration: theory and empirical evidence from the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 45(2), 236-256.

- Eurostat. (2020). Estadísticas sobre pobreza de ingresos. Recuperado de: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Income_poverty_statistics/es&oldid=468853
- Fernández, A. Alba S. (2020). *Emigrar después de la crisis: crecimiento económico y nueva migración española*. Madrid: Catarata.
- García Redondo, E. (2016). La fuga de cerebros en España, ¿hacia dónde deben dirigirse las políticas públicas para frenar el éxodo? *Cuestiones pedagógicas*, 25, 55-64.
- Garrido, Cassandra. 2007. La educación desde la teoría del capital humano y el otro. *Educere*, 11(36): 73-80.
- Gobierno de Aragón. (2018). Plan Retorno Del Talento Joven Aragonés | 2018-2022. Recuperado de: https://jacetania.es/images/juventud/plan_de_retorno_del_talento_joven_aragon.es_.pdf
- González-Enríquez, C., & Martínez Romera, J. P. (2017). La emigración española cualificada tras la crisis. Una comparación con la migración desde el Sur de Europa e Irlanda. *Migraciones. Publicación Del Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones*, (43), 117-145.
- Groizard, J. L. and J. Llull (2006). Skilled Migration and Growth. Testing Brain Drain and Brain Gain Theories. *DEA WorkingPaper*, 20.
- Hasse, M., & Honerath, P. (2016). *Return migration and reintegration policies: a primer*. Verlagnichtermittelbar.
- IAEST. (2020). Explotación del Padrón de españoles residentes en el extranjero desde 2009. Recuperado de: https://aplicacionesportalaragon.aragon.es/tablas/iaest/areas-tematicas/02-demografia-y-poblacion/01-cifraspoblacion-y-censos/01_padron/pere.html
- IAEST. (2020). Paro registrado. Aragón. Parados de larga duración según grupo de edad y sexo. Recuperado de: <https://aplicacionesportalaragon.aragon.es/tablas/iaest/areas-tematicas/07-trabajo-salarios-y-relaciones-laborales/paro-registrado.html>
- Instituto Aragonés de la Juventud. (2020). Un año del Plan Retorno Joven: ¿cómo es el perfil de los que quieren regresar? Recuperado de:

<https://retornojuven.aragon.es/noticia/un-ano-del-plan-retorno-juven-como-es-el-perfil-de-los-que-quieren-regresar>

- Izquierdo, M., Jimeno, J. F., & Lacuesta, A. (2014). La emigración de españoles durante la Gran Recesión (2008–2013). *Cuadernos Económicos de ICE*, 87, 223–240.
- Kļave, E., & Supule, I. (2019). Return Migration Process in Policy and Practice. In *The Emigrant Communities of Latvia* (pp. 261-282). Springer, Cham.
- Martín Carretero, J. M. (2019): “Nueva desigualdad en España y nuevas políticas para afrontarla”, en J. Sevilla (dir.), *Reforzar el bienestar social: del ingreso mínimo a la renta básica*, Observatorio Social de la Caixa 2019. Barcelona, pp. 9-24.
- Massey, Douglas et al. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431-466.
- Motoa, J., & Tinel, F. X. (2009). ¿De vuelta a casa? Reflexiones sobre el retorno de migrantes colombianos y colombianas en España. *Diálogos migrantes*, 4, 59-67.
- Navarrete, L. (Coord.) (2014). *La inmigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis. Análisis y datos de un fenómeno difícil de cuantificar*. Madrid: Observación de la Juventud en España.
- Navarro, I. (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Education Policy Analysis Archives*, 13 (1-36).
- Negueruela, E. (2020). ¿Qué ha pasado con el Trabajo? Informe: Fundación 1 de mayo.
- Nelson, O. (2015) The Social Effects of the Spanish Brain Drain. *Social Impact Research Experience (SIRE)*. 35.
- ORDEN CDS/909/2019, de 8 de julio, por el que se regula la concesión de subvenciones en el marco del programa “Retorno del Talento Joven Aragonés”. *Boletín Oficial de Aragón*, núm.148, 31 de Julio del 2019, pp. 21837-21843.
- Ortega-Rivera, E., Domingo I Valls, A., & Sabater Coll, A. (2016). La emigración española en tiempos de crisis y austeridad. *Scripta Nova. Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*, (20), 549.
- Parella, S. y Petroff, A. (2014): Migración de retorno en España: salidas de inmigrantes y programas de retorno en un contexto de crisis. En J. Arango; D.

- Moya y J. Oliver (eds), *Inmigración y Emigración: mitos y realidades*. Barcelona, CIDOB, pp. 61-87.
- Parella, S., & Petroff, A. (2014). Migración de retorno en España: salidas de inmigrantes y programas de retorno en un contexto de crisis. *Anuario CIDOB de la Inmigración*, 61-88.
 - Portes, A. (1999). Capital social: sus orígenes y aplicaciones en la sociología moderna. *De igual a igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*, 243-266.
 - Resolución de 27 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Migraciones, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan de Retorno a España. *Boletín Oficial del Estado*, núm.77, 30 de marzo de 2019, pp. 32994-33085.
 - Romero-Valiente, J. M. (2018). Causas de la emigración española actual: la “movilidad exterior” y la incidencia de la crisis económica. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, (76), 303-328.
 - Santos, A. O. (2013). Fuga de cerebros y crisis en España: los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales. *AREAS. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (32), 125-137.
 - Secretaría de Estado de Migraciones. (2019). Plan de Retorno a España: Un país para volver. Recuperado de:
http://www.mites.gob.es/movilidadinternacional/es/documentos/Plan_de_Retorno_a_Espana.pdf
 - Seges, JF., Hahn-Schaur, K. (2019). *Return Migration Policies in the Context of Intra-Eu Mobility*. International Centre for Migration Policy development: Policy brief.
 - Serrano Martínez, J.M. Y García Marín, R. Regresión Demográfica En España: Crisis Económica Y Cambio De Ciclo Migratorio. *Papeles De Población*, 2013, N° 76, P. 89-128.
 - Stark, O., & Taylor, J. E. (1991). Migration incentives, migration types: The role of relative deprivation. *The economic journal*, 101(408), 1163-1178.
 - Statista. (2020). Coeficiente de Gini en España 2008-2019. Recuperado de:
<https://es.statista.com/estadisticas/539055/coeficiente-de-gini-de-espana/>

- Staubhaar, Thomas. 2000. "International Mobility of the Highly Skilled: Brain Gain, Brain Drain or Brain Exchange," *HWWA Discussion Paper No. 88*, Hamburg, ISSN 1432-4458.
- Straubhaar, T. (2000). *International mobility of the highly skilled: Brain gain, brain drain or brain exchange* (No. 88). HWWA Discussion paper.
- Todaro, M. P. (1969). A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *The American economic review*, 59(1), 138-148.
- Tovar Cuevas, L. M., & Victoria Paredes, M. T. (2013). Migración Internacional De Retorno Y Emprendimiento: Revisión De La Literatura. *Revista de Economía Institucional*, 15(29).
- Valente, F. (2017). Flujos migratorios en la crisis económica en España. *Información Comercial Española* (899), 23-35.